



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**ANALISIS PELAKSANAAN MANAJEMEN SUMBER DAYA  
MANUSIA TERHADAP PENDAPATAN PADA KOPERASI  
PEGAWAI REPUBLIK INDONESIA GURU  
KECAMATAN KAMPAR AIR TIRIS  
DALAM PERSPEKTIF  
EKONOMI ISLAM**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Melengkapi Sebagian Syarat Guna  
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Syariah (SE)



**UIN SUSKA RIAU**

Oleh:

**NELLY AKMALIA**  
**NIM. 11425203841**

**JURUSAN EKONOMI SYARIAH  
FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
PEKANBARU  
1442 H/2021 M**



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**PERSETUJUAN**

Skripsi yang berjudul **PENGARUH MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP PENDAPATAN PADA KOPERASI PEGAWAI REPUBLIK INDONESIA GURU KECAMATAN KAMPAR AIRTIRIS DALAM PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM**

Yang ditulis oleh:

Nama : Nelly Akmalia

NIM : 11425203841

Program Studi : Ekonomi Syariah

Dapat diterima dan disetujui untuk diajukan dalam sidang Munaqasah Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negri Sultan Syarif Kasim Riau.

Pekanbaru, 23 Juni 2021

Pembimbing Skripsi

Dr. Nurnasrina, SE. M. Si  
NIP. 19800405 200901 2  
008

UIN SUSKA RIAU



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### PENGESAHAN

Skripsi dengan judul **Analisis Pelaksanaan Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Pendapatan Pada Koperasi Pegawai Republik Indonesia Guru Kecamatan Kampar Airtiris dalam Perspektif Ekonomi Islam**, yang ditulis oleh :

Nama : NELLY AKMALIA  
 NIM : 11425203841  
 Jurusan : EKONOMI SYARIAH

Telah dimunaqosyahkan pada :

Hari/Tanggal : Kamis/ 15 Juli 2021  
 Waktu : 08.00 WIB  
 Tempat : Daring/Online

Telah diperbaiki sesuai dengan permintaan Tim Penguji Munaqosyah Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

**Pekanbaru, 23 Juli 2021**  
**TIM PENGUJI MUNAQOSYAH**

Ketua  
 Dr. H. Eрман, M.Ag.

Sekretaris  
 Deni Rahmatillah, M.E,Sy

Penguji I  
 Afdhol Rinaldi, S.E, M.Ec

Penguji II  
 Jonnius, S.E,MM

Mengetahui :  
 Dekan Fakultas Syariah dan Hukum

**Dr. Zulkifli, M. Ag**  
 NIP : 19741006 200501 1 005





1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## ABSTRAK

**Nelly Akmalia (2021) : Analisis Pelaksanaan Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Pendapatan pada Koperasi Pegawai Republik Indonesia Guru Kecamatan Kampar Airtiris dalam Perspektif Ekonomi Islam.**

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pengamatan penulis mengenai perkembangan pada Koperasi Pegawai Republik Indonesia Guru Kecamatan Kampar Airtiris yang memiliki prospek sangat baik namun saat ini mengalami penurunan pendapatan yang signifikan. Karena dalam pengamatan penulis koperasi tersebut dulunya sangatlah maju dan banyak pengunjung. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pelaksanaan manajemen sumber daya manusia pada KP-RI GKK Airtiris Kec. Kampar, bagaimana pengaruh manajemen sumber daya manusia terhadap pendapatan pada Koperasi Pegawai Republik Indonesia Guru Kecamatan Kampar Airtiris dalam perspektif ekonomi Islam dan bagaimana tinjauan ekonomi islam terhadap pengaruh manajemen sumber daya manusia terhadap pendapatan pada Koperasi Pegawai Republik Indonesia Guru Kecamatan Kampar Airtiris

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan, populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pengurus, pengawas dan karyawan koperasi yang berjumlah sebanyak 14 orang, sampel dalam penelitian ini terdiri dari 5 orang yaitu Kepala pengurus Koperasi, Kepala Adm dan Pengelola data, 2 orang Karyawan Toserda dan satu orang anggota koperasi. Teknik pengambilan sampelnya adalah purposive sampling, sedangkan teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi dan wawancara. Adapun subjek penelitian ini adalah Pimpinan koperasi, yaitu pengurus koperasi dan pengawas koperasi. Objek dalam penelitian ini adalah berkenaan dengan pengaruh manajemen sumber daya manusia terhadap pendapatan Koperasi Pegawai Republik Indonesia Guru Kecamatan Kampar. Dalam penelitian ini penulis menganalisis data menggunakan metode kualitatif.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : pertama pelaksanaan manajemen sumber daya manusia pada Koperasi Pegawai Republik Indonesia Guru Kecamatan Kampar Airtiris belum terealisasi dengan baik. Kedua pengaruh MSDM Terhadap pendapatan KP-RI GKK sangat signifikan mengakibatkan penurunan pendapatan selama bertahun-tahun, sehingga hal ini dapat merugikan anggota koperasi yang menginvestasikan dananya di koperasi tersebut. Ketiga Tinjauan ekonomi Islam tentang pengaruh manajemen sumber daya manusia terhadap pendapatan pada Koperasi Pegawai Republik Indonesia Guru Kecamatan Kampar Air tiris menjelaskan bahwa pelaksanaan MSDM pada koperasi tersebut belum sesuai dengan ekonomi Islam karena memberi amanah kepengurusan kepada sumber daya manusia yang tidak kompeten sehingga mengakibatkan penurunan pendapatan yang signifikan bagi seluruh anggota koperasi.

**Kata Kunci : Koperasi, Pendapatan dan MSDM**



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Alhamdulillah, segala puji syukur kita kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya serta nikmat terutama nikmat kesempatan dan kesehatan, sehingga penulis diberikan kekuatan serta kesehatan dan dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul, **“Analisis Pelaksanaan Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Pendapatan pada Koperasi Pegaawai Republik Indonesia Guru Kecamatan Kampar Air Tiris dalam Perspektif Ekonomi Islam”**. Ini dapat diselesaikan sesuai yang diharapkan sebagaimana mestinya tanpa ada suatu hambatan apapun.

Shalawat beserta salam semoga tetap tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW beserta keluarga, Sahabat dan para pengikutnya. Semoga kita semua termasuk ke dalam golongan orang-orang yang mendapatkan Syafaat beliau di hari akhir kelak, Aamin.

Dalam penulisan Skripsi ini penulis menyadari ada kelebihan dan kekurangan, jika terdapat kebenaran dalam skripsi ini maka kebenaran itu berasal dari Allah SWT. Naman jika ada dalam skripsi ini kesalahan maka itu datangnya dari penulis sendiri. Hal ini tidak lain karena kemampuan, cara berfikir dan pengetahuan yang penulis miliki. Atas segala kekurangan dalam penulisan skripsi ini penulis mengharapkan kritikan dan saran dari semua pihak yang bersifat membangun sehingga dapat membawa perkembangan di kemudian hari. Dalam kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan terima kasih yang tak terhingga



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kepada pihak-pihak yang telah membantu penulis sehingga selesainya skripsi ini yaitu kepada:

1. Orangtua yang sangat saya sayangi yang senantiasa mendoakan, mendukung dan selalu sabar dalam mengasuh dan mendidik saya yakni Ibunda Tercinta Siti Zainab,S.Pd dan Ayahanda Mohd.Zen. Suamiku tercinta, Hasbi Ash Siddiqy, Lc. yang selalu menemani dan mendukung serta sabar dalam membimbing saya baik dalam suka maupun duka. Anakku yang terkasih Abdullah Hayyan Ash Siddiqy yang menjadi penyemangat hidup saya agar mampu menjadi ibu yang sholehah, berakhlak baik dan berpendidikan. Selanjutnya saudara/i ku yang juga selalu membantu dan mendukung dalam proses menuntut ilmu, kakakku Dr. Nurnasrina, SE. M.Si, abangku M.Nusri, S.Sos, Zulfikar, S.Si, Fauzul Azmi, ST. Dan adikku Nabila Eti Elyusra.
2. Bapak Prof. Dr. Khairunnas Rajab, M.Ag selaku rector UIN SUSKA Riau
3. Bapak Dr. Zulkifli, M.Ag, selaku dekan fakultas syariah dan hukum.
4. Dr. H. Erman, M.Ag selaku wakil Dekan I, dan Dr. Mawardi, S.Ag., M.Si selaku wakil Dekan II, Dr. Sofia Handani, M.Ag selaku wakil Dekan III yang telah bersedia mempermudah penulis dalam penulisan skripsi ini.
5. Bapak Dr. Syafawi, S.Ag., M.Sh, selaku Ketua Jurusan Ekonomi Islam dan Bapak Syamsurizal, SE, M.Sc. Ak, selaku Sekretaris Jurusan Ekonomi Islam.
6. Ibu Dr. Nurnasrina, SE.M.Si selaku dosen pembimbing skripsi yang telah meluangkan waktu dan pikirannya dengan penuh ketulusan hati dan kesabaran dalam membimbing dan mengarahkan penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

7. Bapak Dr, Zulfahmi, M.Ag selaku pembimbing Akademik yang memberikan nasehat dalam masa perkuliahan.
8. Pimpinan serta karyawan perpustakaan UIN SUSKA RIAU, perpustakaan Fakultas Syari'ah dan Hukum, Semoga segala kebaikan dan kerjasama Bapak/ibu, Saudara/i, sekalian dibalas oleh Allah Swt. Dan senantiasa mendapatkan Rahmat dan Hidayah-Nya.
9. Kepada Pimpinan, Pengurus, Pengawas, dan Pegawai Koperasi Pegawai Republik Indonesia Guru Kecamatan Kampar Airitiris yang bersedia meluangkan waktu dan fikiran serta membantu penulis dalam proses penelitian di koperasi tersebut.
10. Sahabat-sahabat seperjuangan Sri Novita Sari, Lailatul Syafitri, Nur Afni Absar, Nurma Yunita, Fuanni Amini, Puspita Mayang Sari, Melli Amalia, Deni Desri Wanti, Erna Sari khususnya kepada teman-teman EI 3 angkatan 2014 yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu yang terus memberikan motivasi selama ini.

Akhirnya tiada kata yang pantas penulis ucapkan selain terima kasih yang sedalam-dalamnya, semoga Allah SWT membalasnya dengan pahala yang berlipat ganda, Aamiin.

*Wabillahitaufiq Walhidayah Wassalamu'alaikum Wr.Wb*

Pekanbaru, 13 Juli 2021  
Penulis

**NELLY AKMALIA**  
**NIM. 11425203841**





1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## DAFTAR ISI

<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>i</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>viii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Batasan Masalah .....	8
C. Rumusan Masalah.....	8
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	9
E. Metodologi Penelitian .....	10
F. Sistematika Penulisan .....	13
<b>BAB II GAMBARAN UMUM KOPERASI PEGAWAI REPUBLIC INDONESIA GURU KECAMATAN KAMPAR AIRTIRIS</b>	
A. Sejarah Berdiri dan Perkembangan Koperasi .....	15
B. Struktur Organisasi.....	17
C. Visi Dan Misi KP-RI GKK Airtiris .....	19
<b>BAB III LANDASAN TEORI</b>	
A. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	20
B. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	22
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Pelaksanaan manajemen sumber daya manusia pada KP-RI GKK Airtiris kec. Kampar.....	60
B. Analisis pelaksanaan Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Pendapatan Koperasi Pegawai Republik Indonesia Guru Kecamatan Kampar. ....	68
C. Tinjauan ekonomi islam terhadap analisis pelaksanaan manajemen sumber daya manusia terhadap pendapatan pada	



Koperasi Pegawai Republik Indonesia Guru Kecamatan Kampar Airtiris. ....	72
---	----

## **BAB V PENUTUP**

A. Kesimpulan .....	77
B. Saran .....	78

## **DAFTAR PUSTAKA**

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## DAFTAR TABEL

Tabel IV.1	Koperasi Pegawai Republik Indonesia Guru Kecamatan Kampar (KPRI-GKK) Airtiris Rencana Program Kerja.....	61
Tabel IV.2	KPRI GKK Airtiris Laporan Laba-Rugi .....	70



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Struktur Organisasi Koperasi Pegawai Republik Indonesia Guru Kecamatan Kampar Airtiris .....	17
---	----



## BAB I PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Era globalisasi telah bergulir, dominasi teknologi informasi sebagai infrastruktur menjadi sahabat para pelaku bisnis. Ekonomi akan lebih berbasis pada pengetahuan, bukan tanah, atau mesin-mesin tradisional. Aset ekonomi semakin tidak lagi bersifat fisik seperti gedung, mesin atau properti lainnya, tetapi bersifat intelektual, seperti persepsi pasar, hubungan, citra perusahaan, citra merk, hak paten, kredibilitas, visi dan pengetahuan khusus. ( Senamo: 2002).<sup>1</sup>

Dalam era globalisasi, isu yang paling banyak dikembangkan adalah isu persaingan global. Artinya, isu utama era globalisasi adalah kebebasan berusaha yang kemudian dipacu dengan persaingan bebas yang tidak ada lagi batasannya dalam suatu wilayah dan negara tertentu. Kebebasan berusaha ini telah menjadi tuntutan dan kebutuhan masyarakat dunia dari strata manapun mereka berada. Dengan demikian, dalam era persaingan bebas ini peran pemerintah semakin berkurang terutama dalam perekonomian dengan berbagai proteksi baik pada badan usaha milik swasta maupun badan usaha milik negara.<sup>2</sup>

Era globalisasi yang dimulai pada abad ke-21, pada hakikatnya merupakan tantangan bagi manajemen sumber daya manusia karena abad ke-

<sup>1</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, ( Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2009). h 1.

<sup>2</sup> vheitza Riva'i, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori dan Praktik* , (Jakarta: Rajawali Pers, 2011). h 3.





## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

21 ini merupakan era persaingan SDM antar-bangsa. Karena itu kewajiban bagi manajemen SDM untuk meningkatkan kualitas SDM secara menyeluruh. Kualitas SDM ini meliputi: kualitas moral/ spiritual, kualitas intelektual, dan kualitas fisik sehingga mampu menghadapi tantangan masa depan.<sup>3</sup>

Allah telah mengatur di dalam Al-Quran tentang manajemen sumber daya manusia, didalam surah Al-Jatsiyah ayat 13 dan surah Ar-raad ayat 11.

Al-Jtsiyah ayat 13:

وَسَخَّرَ لَكُم مَّا فِي السَّمَوَاتِ وَمَا فِي الْأَرْضِ جَمِيعًا مِّنْهُ ۚ إِنَّ فِي ذَٰلِكَ لَآيَاتٍ لِّقَوْمٍ يَتَفَكَّرُونَ ﴿١٣﴾

Artinya :*dan Dia telah menundukkan untukmu apa yang di langit dan apa yang di bumi semuanya, (sebagai rahmat) daripada-Nya. Sesungguhnya pada yang demikian itu benar-benar terdapat tanda-tanda (kekuasaan Allah) bagi kaum yang berfikir.*

Ar-raad ayat 11:

إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّى يُغَيِّرُوا مَا بِأَنفُسِهِمْ ۚ

Artinya: *Sesungguhnya Allah tidak merubah Keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri.*

Manusia merupakan sumber daya yang sangat penting dalam usaha suatu organisasi, lembaga, atau instansi pemerintah maupun swasta untuk mencapai tujuan dan keberhasilan. Sumber daya manusia diartikan sebagai keseluruhan orang-orang yang ada dalam sebuah lembaga yang memberikan

<sup>3</sup>Ibid, h 5

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

kontribusi terhadap jalannya organisasi tersebut, sehingga membutuhkan perhatian penuh agar dapat menjalankan tugasnya masing-masing dengan baik. Menurut A. Yusmiar sumber daya manusia dapat menunjang organisasi dengan karya, bakat, kreatifitas, motivasi dan inovasi.

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Sumber daya manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, sumber daya manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu.<sup>4</sup>

Schuler, et al (1992), mengartikan manajemen sumber daya manusia (MSDM), merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan- tujuan organisasi, dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat.<sup>5</sup>

Werther dan Davis dalam Edy Sutrisno menyebutkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pegawai yang siap, mampu dan siaga dalam mencapai tujuan tujuan organisasi.<sup>6</sup> Sedangkan menurut Simamora yang dikutip oleh Edy Sutrisno manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan

<sup>4</sup> [http://id.m.wikipedia.org/wiki/Sumber\\_daya\\_manusia](http://id.m.wikipedia.org/wiki/Sumber_daya_manusia), di download tgl 21 Juni 2018

<sup>5</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana Prenadamedia Group, 2009). h. 6

<sup>6</sup> Ibid, h. 4-5

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### © Hak cipta milik UIN Suska Riau

#### State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok kerja. Dari definisi di atas dapat dipahami bahwa manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai sumber dari kekuatan yang berasal dari manusia—manusia yang dapat didaya gunakan oleh suatu organisasi untuk mencapai suatu tujuan. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus ditingkatkan kualitas dan kompetensinya.

Terdapat enam fungsi operatif manajemen sumber daya manusia, yaitu:

1. Pengendalian tenaga kerja, terdiri dari:
  - a. Perencanaan sumber daya manusia.
  - b. Analisis jabatan.
  - c. Penarikan pegawai.
  - d. Penempatan kerja.
  - e. Orientasi Kerja
2. Pengembangan tenaga kerja, mencakup:
  - a. Pendidikan dan pelatihan (*training and development*)
  - b. Pengembangan karir
  - c. Penilaian prestasi kerja
3. Pemberian balas jasa, mencakup:
  - a. Balas jasa langsung
    - 1) Gaji/upah
    - 2) Insentif

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- b. Balas jasa tidak langsung
  - 1) Keuntungan
  - 2) Pelayanan/ kesejahteraan
4. Integritas, mencakup:
  - a. Kebutuhan karyawan
  - b. Motivasi kerja
  - c. Kepuasan kerja
  - d. Disiplin kerja
  - e. Partisipasi kerja
5. Pemeliharaan tenaga kerja, mencakup:
  - a. Komunikasi kerja
  - b. Kesehatan dan keselamatan kerja
  - c. Pengendalian konflik kerja
  - d. Konseling kerja
6. Pemisahan tenaga kerja, mencakup pemberhentian karyawan.<sup>7</sup>

Koperasi merupakan suatu kumpulan dari orang-orang yang mempunyai tujuan atau kepentingan bersama. Jadi koperasi merupakan bentukan dari sekelompok orang yang memiliki tujuan bersama. Kelompok orang inilah yang akan menjadi anggota koperasi yang didirikannya. Pembentukan koperasi berdasarkan asas kekeluargaan dan

---

<sup>7</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya: 2005). h 2-3



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

gotong royong khususnya untuk membantu para anggotanya yang memerlukan bantuan baik berbentuk barang ataupun pinjaman uang.<sup>8</sup>

Keanggotaan koperasi bersifat sukarela dan didasarkan atas kepentingan bersama sebagai pelaku ekonomi. Melalui koperasi ini, para anggota ikut serta aktif memperbaiki kehidupannya dan secara tidak langsung dapat memperbaiki kehidupan masyarakat melalui karya yang dilakukan bersama. Karena itu seharusnya anggota koperasi bertindak sebagai pemilik sekaligus pelanggan.

Penelitian tentang manajemen sumber daya manusia ini berlokasi di Koperasi Pegawai Republik Indonesia Kecamatan Kampar Airtiris yang beralamatkan di desa Ranah Airtiris, kec. Kampar Kab. Kampar, yang selanjutnya disingkat menjadi KP-RI GKK Airtiris. KP-RI GKK Airtiris sudah berdiri sejak tahun 1960.

KP-RI GKK Airtiris ini merupakan koperasi bagi guru-guru di Kecamatan Kampar dan masyarakat umum, juga memberikan fasilitas-fasilitas kepada nasabah guna untuk membantu nasabahnya. Sampai saat ini usaha yang telah dijalankan oleh KP-RI GKK Airtiris adalah sebagai berikut:

1. Toko serba ada ( Toserba )
2. Simpan pinjam
3. Kavling tanah
4. Mobil kampas

<sup>8</sup> Kasim, *Bank dan Lembaga Keuangan Lainnya*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada: 2001). h 254

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5. Balai pendidikan dan latihan
6. Photo copy dan stensil

Wilayah kerja Koperasi Pegawai Republik Indonesia Guru Kecamatan Kampar (KP-RI GKK) Air Tiris meliputi Kecamatan Kampar, yang terdiri dari 81 Sekolah Dasar, kantor inspeksi Depdikbud dan kantor Tambang, yang terdiri dari 30 Sekolah Dasar dan kantor Cabang Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kecamatan Tambang. Berdasarkan data diatas dapat diketahui bahwa KP-RI GKK Airtiris memiliki banyak unit usaha serta anggota sehingga dapat di ambil kesimpulan bahwa koperasi ini memiliki modal yang cukup dan pangsa pasar yang jelas, akan tetapi berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu anggota koperasi yaitu dengan Ibu Siti Zainab mengatakan bahwa keuntungan yang didapatkan dari berinvestasi masih tergolong rendah, bahkan pengambilan SHU saat sekarang ini adalah berupa barang yang dijual di salah satu unit usaha koperasi tersebut yang mana pengambilan SHU sebelumnya adalah berupa uang<sup>9</sup>. Hal senada juga disampaikan oleh seorang guru dari sekolah lain, menurut Ibu Mina keuntungan yang diperoleh masih rendah meskipun selalu membayar simpanan pokok setiap bulannya.<sup>10</sup>

Ketika peneliti konfirmasi dengan salah seorang karyawan Unit usaha Toko Serba Ada Koperasi tersebut, ia membenarkan bahwa pemberian keuntungan saat ini adalah dalam bentuk barang<sup>11</sup>. Berdasarkan hal tersebut diatas, maka penulis tertarik untuk meneliti lebih dalam tentang pengelolaan

<sup>9</sup> Siti Zainab (anggota koperasi), *Wawancara*, Balai Jering, Airtiris. Tgl 22 Juni 2018

<sup>10</sup> Aminah (anggota koperasi), *Wawancara*, Balai Jering, Airtiris. Tgl 22 Juni 2018

<sup>11</sup> Arroyana (Kasir Toserda), *Wawancara*, Airtiris, Tgl 25 Juni 2018

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

koperasi Pegawai Republik Indonesia Guru Kecamatan Kampar dari aspek Manajemen Sumber Daya Manusia, dikarenakan manajemen sumber daya manusia merupakan kunci pokok suksesnya suatu usaha dengan judul **“Analisis Pelaksanaan Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Pendapatan Pada Koperasi Pegawai Republik Indonesia Guru Kecamatan Kampar Airtiris dalam Perspektif Ekonomi Islam”**

### B. Batasan Masalah

Berdasarkan hal tersebut diatas, maka penulis membatasi masalah yang dibahas dalam penelitian ini adalah hanya dalam aspek pengaruh manajemen sumber daya manusia terhadap pendapatan yang diperoleh pada Koperasi Pegawai Republik Indonesia Guru Kecamatan Kampar Airtiris dalam perspektif ekonomi islam.

### C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pelaksanaan manajemen sumber daya manusia pada KP-RI GKK Airtiris kec. Kampar?
2. Bagaimana analisis pelaksanaan Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Pendapatan Koperasi Pegawai Republik Indonesia Guru Kecamatan Kampar?
3. Bagaimana tinjauan ekonomi Islam terhadap analisis pelaksanaan manajemen sumber daya manusia terhadap pendapatan pada Koperasi Pegawai Republik Indonesia Guru Kecamatan Kampar Airtiris?

## **D. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

- a. Untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan manajemen sumber daya manusia pada KP-RI GKK Airtiris.
- b. Untuk mengetahui Bagaimana analisis pelaksanaan Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Pendapatan Koperasi Pegawai Republik Indonesia Guru Kecamatan Kampar.
- c. Untuk mengetahui bagaimana tinjauan ekonomi Islam terhadap analisis pelaksanaan manajemen sumber daya manusia terhadap pendapatan pada Koperasi Pegawai Republik Indonesia Guru Kecamatan Kampar Airtiris

### **2. Manfaat Penelitian**

- a. Menambah pengetahuan bagi penulis sendiri dalam mengaplikasikan ilmu dan teori yang diperoleh selama perkuliahan di Jurusan Ekonomi Islam Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- b. Diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan informasi kepada pengelola maupun karyawan tentang manajemen sumber daya manusia yang tepat dan benar untuk kemajuan KP-RI GKK Airtiris.
- c. sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi (SE) pada Fakultas Syariah Dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



## E. Metodologi Penelitian

### 1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan dengan mengambil lokasi di Koperasi Pegawai Republik Indonesia Guru Kecamatan Kampar, Airtiris (KP-RI GKK Airtiris).

### 2. Subjek dan Objek Penelitian

Subjek dalam penelitian ini adalah pimpinan dan karyawan KP-RI GKK Airtiris sedangkan objek dari penelitian ini adalah manajemen sumber daya manusia pada KP-RI GKK Airtiris Kec. Kampar ditinjau dari perspektif ekonomi islam.

### 3. Populasi dan sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti dan kemudian ditarik kesimpulannya.<sup>12</sup> Didalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh pimpinan dan karyawan KP-RI GKK Airtiris kec. Kampar.

Sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki, dan dianggap bisa mewakili keseluruhan populasi. Pengambilan sampel untuk penelitian ini adalah dengan teknik purposive sampling, yaitu penarikan sampel dengan memilih subjek kriteria spesifik yang ditetapkan oleh peneliti.

<sup>12</sup> Sugiono, *Metode Penelitian Bisnis*. (Bandung: CV. Alfabeta: 1999). h 72

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### 4. Sumber Data

##### a. Data primer

Yaitu data yang didapat atau dikumpulkan oleh peneliti dengan cara langsung dari sumbernya.<sup>13</sup>, yang menjadi sumber dari data ini adalah pimpinan dan karyawan KP-RI GKK Airtiris Kec. Kampar.

##### b. Data Sekunder

Yaitu data yang didapat atau dikumpulkan peneliti dari semua sumber yang sudah ada dalam antrian peneliti sebagai tangan kedua, data sekunder bisa didapat dari berbagai sumber misalnya biro pusat statistik yang biasanya disingkat dengan BPS, jurnal buku, laporan dan lain sebagainya.<sup>14</sup>

#### 5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang digunakan penulis dalam pengumpulan data ini adalah sebagai berikut:

##### a. Observasi

Yaitu suatu pengamatan langsung terhadap lingkungan fisiknya atau pengamatan langsung suatu aktivitas yang sedang berlangsung atau berjalan meliputi seluruh aktivitas perhatian terhadap suatu kajian objek dengan menggunakan alat indranya. Ia juga bermakna suatu usaha yang dilakukan dengan sengaja dan sadar untuk mengumpulkan

<sup>13</sup> Misno, Abdurrahman, Rifai, Ahmad, *Metode Penelitian Muamalah Kualitatif and Kuantitatif Approaches*. (Bogor: Pustaka Amma Alamia: 2017). h 29

<sup>14</sup> Ibid, h 30

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

data dan dilakukannya dengan cara sistematis dan sesuai prosedurnya.<sup>15</sup>

b. Wawancara

Yaitu teknik mengumpulkan data dengan cara mengajukan pertanyaan langsung kepada subjek penelitian. Wawancara yang penulis lakukan adalah wawancara terbuka, yaitu dengan mewawancarai pimpinan dan karyawan KP-RI GKK Airtiris kec. Kampar.

c. Studi Pustaka

Yaitu penulis mengambil data- data yang bersumber dari buku- buku yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

6. Metode Analisis Data

Setelah data yang memiliki keterkaitan dapat penulis kumpulkan, maka penulis selanjutnya mengumpulkan data- data tersebut dengan menggunakan metode kualitatif yaitu menganalisa data dengan jalan mengklarifikasikan data- data berdasarkan persamaan jenis dari data tersebut, dan kemudian diuraikan antara data satu dengan data yang lainnya sehingga diperoleh gambaran yang utuh tentang masalah yang diteliti.

---

<sup>15</sup> Ibid, h 34

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## 7. Metode Penelitian.

### a. Deduktif

Yaitu pengumpulan data- data yang ada kaitannya dengan masalah yang akan diteliti, kemudian data tersebut dianalisa dan diambil kesimpulan secara khusus.

### b. Induktif

Yaitu mengumpulkan data- data yang ada kaitannya dengan masalah yang akan diteliti, kemudian data tersebut dianalisa dan diambil kesimpulannya secara umum.

### c. Deskriptif

Yaitu menggambarkan secara tepat masalah yang diteliti sesuai dengan yang diperoleh, kemudian dianalisa sesuai dengan masalah tersebut.

## F. Sistematika Penulisan

Penelitian ini merupakan suatu kesatuan yang khusus yang tidak dapat dipisahkan antara bagian satu dengan bagian yang lainnya. Penelitian ini terdiri dari lima bab, kemudian masing- masing bab diuraikan kepada beberapa unit sub unit yang saling berkaitan antara yang satu dengan yang lainnya yaitu:

### BAB I : Pendahuluan

Merupakan bagian pendahuluan yang terdiri dari Latar Belakang Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan dan Manfaat Penelitian serta Sistematika Penulisan.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**BAB II** :Gambaran Umum Tentang Koperasi Pegawai Republik Indonesia Guru Kecamatan Kampar.

Bab ini mengemukakan gambaran umum objek penelitian yang terdiri dari: Sejarah berdirinya Perusahaan, Visi dan Misi, Struktur Organisasi dan Bidang Usaha.

**BAB III** :Landasan Teori

Meliputi tujuan umumnya terdiri dari: pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia, Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia, Peran Manajemen Sumber Daya Manusia, dan Fungsi Operatif Manajemen Sumber Daya Manusia.

**BAB IV** : Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pembahasan yang menyimpulkan hasil penelitian dan pembahasannya yaitu mengenai manajemen sumber daya manusia pada Koperasi Pegawai Republik Indonesia Guru Kecamatan Kampar Airtiris, analisis pelaksanaan manajemen sumber daya manusia terhadap pendapatan pada Koperasi Pegawai Republik Indonesia Guru Kecamatan Kampar Airtiris dan tinjauan ekonomi islam tentang analisis pelaksanaan manajemen sumber daya manusia pada Koperasi Pegawai Republik Indonesia Guru Kecamatan Kampar Airtiris.

**BAB V** : Penutup

Bab ini merupakan bab penutup yang berisikan kesimpulan dan saran.

## BAB II

### GAMBARAN UMUM KOPERASI PEGAWAI REPUBLIK INDONESIA GURU KECAMATAN KAMPAR AIRTIRIS

#### A. Sejarah Berdiri dan Perkembangan Koperasi

Koperasi Pegawai Republik Indonesia Guru Kecamatan Kampar (KP-RI GKK) Air Tiris berdiri pada tanggal 4 Februari 1960, dengan badan hukum nomor 131/BH/XIII/1960. Embrio Koperasi Pegawai Republik Indonesia Guru Kecamatan Kampar (KP-RI GKK) Airtiris berawal dari gagasan Persatuan Guru Republik Indonesia (PGRI) cabang 796 Kampar (sekarang cabang PGRI Kecamatan Kampar), atas dasar memperhatikan serta membela nasib anggota PGRI yang pada waktu itu keadaan ekonomi para guru dibawah rata-rata tingkat ekonomi. Atas gagasan tersebut, maka berdirilah koperasi dengan nama awal Koperasi Guru-guru Kecamatan Kampar (KGKK).<sup>16</sup>

Wilayah kerja Koperasi Pegawai Republik Indonesia Guru Kecamatan Kampar (KP-RI GKK) Air Tiris meliputi:

7. Kecamatan Kampar, yang terdiri dari:
  - a. 81 Sekolah Dasar (SD)
  - b. Kantor Cabang Dinas Dik Pora Kecamatan Kampar.
  - c. Pensiunan
  - d. Dan sebagainya
8. Kecamatan Tambang terdiri dari:

---

<sup>16</sup> Profil Koperasi Pegawai Republik Indonesia Guru Kecamatan Kampar (KP-RI GKK) Airtiris, Edisi 2002. h.1

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- a. 31 Sekolah Dasar (SD)
  - b. Kantor Cabang Dinas Dik Pora Kecamatan Tambang
  - c. Dan sebagainya.
9. Kecamatan Kampar Utara
- a. Sekolah Dasar (SD)
  - b. Kantor Cabang Dinas Dik Pora Kecamatan Kampar Utara
  - c. Dan sebagainya
10. Kecamatan Kampar Timur
- a. Sekolah Dasar (SD)
  - b. Kantor Cabang Dinas Dik Pora Kecamatan Kampar Timur
  - c. Dan sebagainya
11. Kecamatan Rumbio Jaya
- a. Sekolah Dasar (SD)
  - b. Kantor Cabang Dinas Dik Pora Kecamatan Tambang
  - c. Dan sebagainya<sup>17</sup>

---

<sup>17</sup> Profil Koperasi Pegawai Republik Indonesia Guru Kecamatan Kampar (KP-RI GKK) Arintis, Edisi 2002. h.1

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

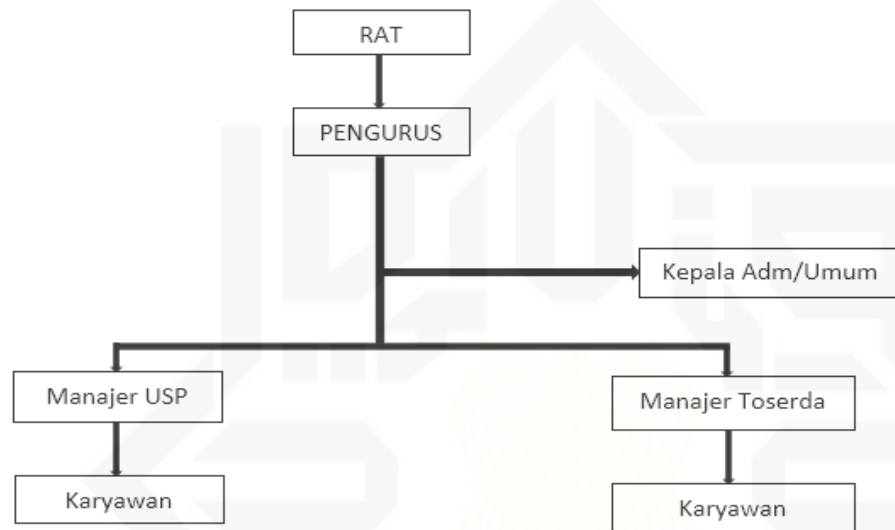
- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**B. Stuktur Organisasi**

Gambar II.1

**Struktur Orgnisasi  
Koperasi Pegawai Republik Indonesia  
Guru Kecamatan Kampar Airtiris**



Dalam Rapat Anggota Tahunan yang dilaksanakan pemilihan pengurus, pengawas dan karyawan KP-RI GKK Airtiris periode tahun 2017-2021 dengan susunan sebagai berikut :

**1. Pengurus**

Ketua	: Drs. H. Syharuddin
Wakil ketua	: Drs. H. Yulisman, M.Si
Sekretaris	: H. Ibrahim, S.Pd, M.Si
Wakil sekretaris	: H. Ruslan, S.Ag
Bendahara	: Mazni Har, S.Pd

**2. Pengawas**



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Karyawan
  - a. Nurlasmi Yanti : Ka. Adm. dan Pengelolaan Data
  - b. Arroyana : Kasir I
  - c. Murniati : Kasir II
  - d. Rohani : Staff Toserda
  - e. Nelda Wati : Staff Toserda

Adapun kerangka yang memperlihatkan sejumlah tugas, fungsi dan tanggung jawab tentang kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan disajikan sebagai berikut :

1. Rapat Anggota

Pengurus koperasi sedikitnya terdiri dari ketua, sekretaris dan bendahara. Dipilih dari anggota dalam suatu rapat anggota dan jumlahnya sesuai dengan ketentuan dalam anggaran dasar dan anggaran rumah tangga koperasi.

Fungsi pengurus adalah memimpin organisasi dan usaha koperasi serta bertindak untuk dan atas dasar nama koperasi dalam hubungannya dengan pihak-pihak ketiga atau pihak luar sesuai dengan keputusan rapat anggota dan anggaran dasar atau anggaran rumah tangga koperasi.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta dilindungi undang-undang UIN Suska Riau

## C. Visi Dan Misi KP-RI GKK Airtiris

Didukung dengan upaya konsolidasi dan pemantapan organisasi KP-RI GKK Airtiris serta memperhatikan langkah peningkatan kuantitas dan kualitas anggota serta peningkatan kuantitas dan kualitas pelayanan maka ditetapkan visi KP-RI GKK Airtiris.<sup>18</sup> Visi kedepan adalah:

*“mewujudkan KP-RI GKK Airtiris sebagai badan usaha yang mampu bersaing dan bersanding dengan badan usaha lainnya”.*

Visi ini mengandung arti luas, dimana hal itu tercakup pada beberapa kata kunci pertama “mampu bersaing” mengandung makna “kerja keras tanpa henti, cepat dan tepat memberikan pelayanan, efektif dan efisien dalam pengelolaan dan memberikan yang terbaik kepada anggota khususnya dan masyarakat kain umumnya. Kedua makna dari “mampu bersanding” mencerminkan prinsip usaha yang “Cooverative” (bisa bekerjasama dengan prinsip saling menguntungkan dengan badan usaha manapun) menghindari tujuan menggunakan segala cara dan tidak mematikan usaha- usaha lainnya.

Bertitik tolak dari visi tersebut maka misi yang diemban oleh KP-RI GKK Airtiris adalah “meningkatkan kesejahteraan anggota khususnya dan masyarakat umumnya melalui optimalisasi pelayanan koperasi.

Dalam misi tersebut secara tegas terkandung konsekuensi logis dimana KP-RI GKK Airtiris bertekad memberikan pelayanan tanpa cela kepada yang membutuhkan.<sup>19</sup>

<sup>18</sup> Ibid, h.8

<sup>19</sup> Ibid, h.9

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### BAB III

#### LANDASAN TEORI

##### A. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Semua orang percaya, jika ada yang mengatakan bahwa tanpa manusia tidak ada satupun perusahaan dapat menjalankan aktivitasnya. Artinya manusia sangat dibutuhkan sekalipun jumlahnya sangat minimal misalnya dengan teknologi mesin yang makin canggih sekalipun. Manusia ditempatkan Tuhan sebagai makhluk yang paling pintar diantara makhluk yang lainnya. Masalahnya diantara manusia itu sendiri kepintaran dan kecerdasannya sangat berbeda antara satu sama lainnya. Demikian pula dengan sifat dan perilakunya juga sangat berbeda. Akan tetapi jika memiliki tujuan yang sama, maka manusia dengan mudah untuk dikelola sekalipun memiliki perbedaan seperti yang dikemukakan diatas. Oleh sebab itu, manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi sebuah perusahaan.<sup>20</sup>

Dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan, permasalahan yang dihadapi manajemen bukan hanya terdapat pada bahan mentah, alat- alat kerja, mesin- mesin produksi, uang, dan lingkungan kerja saja, tetapi juga menyangkut karyawan (sumber daya manusia) yang mengelola faktor- faktor produksi lainnya, merupakan masukan (input) yang di olah oleh perusahaan dan menghasilkan keluaran (output). Karyawan baru yang belum mempunyai keterampilan dan keahlian dilatih, sehingga menjadi karyawan yang terampil dan ahli. Apabila dia dilatih lebih lanjut serta diberikan pengalaman dan

<sup>20</sup> Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, (Depok, cet-5: Rajaawali Pers, 2019), h 5-6

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

motivasi, dia akan menjadi karyawan yang matang. Pengelolaan inilah yang disebut manajemen SDM.<sup>21</sup>

Beragam- ragam pendapat tentang pengertian manajemen sumber daya manusia, antara lain adanya yang menciptakan *human resources*, ada yang mengartikan sebagai *manpower management* serta ada yang menyelaraskan dengan pengertian sumber daya manusia dengan personal (personalia, kepegawaian, dan sebagainya). Akan tetapi, pada manajemen sumber daya manusia yang mungkin tepat adalah *human resources management* (manajemen sumber daya manusia), dengan demikian secara sederhana pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia adalah Mengelola Sumber Daya Manusia.

Menurut Simamora (1997), manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. Sedangkan menurut Dessler (1997), manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu kebijakan dan praktik yang dibutuhkan seorang yang menjalankan aspek “orang” atau sumber daya manusia dari posisi seorang manajemen, meliputi perekrutan, penyaringan, pelatihan, pengimbalan, dan penilaian.

Sementara itu, Schuler, et al. (1992), mengartikan manajemen sumber daya manusia (MSDM), merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam

---

<sup>21</sup> Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, (Jakarta, Ed.2, Cet.4: Rajawali Pers, 2011), h 1



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

memberi kontribusi bagi tujuan- tujuan organisasi, dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi, masyarakat.<sup>22</sup>

## B. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia diperlukan untuk meningkatkan efektivitas sumber daya manusia dalam organisasi. Tujuannya adalah memberikan kepada organisasi satuan kerja yang efektif. Untuk mencapai tujuan ini, studi tentang manajemen personalia akan menunjukkan bagaimana seharusnya perusahaan mendapatkan, mengembangkan, menggunakan, mengevaluasi, dan memelihara karyawan dalam jumlah (kuantitas) dan tipe (kualitas).

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Bagian atau unit yang biasanya mengurus sdm adalah departemen sumber daya manusia atau dalam bahasa inggris disebut HRD atau human resource department. Menurut A.F. Stoner manajemen sumber daya manusia adalah suatu prosedur yang berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau perusahaan dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya.

---

<sup>22</sup>Sutrisno, Edy. Op.cit., h 5-6

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tujuan-tujuan MSDM terdiri dari empat tujuan, yaitu :

1. Tujuan Organisasional

Ditujukan untuk dapat mengenali keberadaan manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektivitas organisasi. Walaupun secara formal suatu departemen sumber daya manusia diciptakan untuk dapat membantu para manajer, namun demikian para manajer tetap bertanggung jawab terhadap kinerja karyawan. Departemen sumber daya manusia membantu para manajer dalam menangani hal-hal yang berhubungan dengan sumber daya manusia.

2. Tujuan Fungsional

Ditujukan untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Sumber daya manusia menjadi tidak berharga jika manajemen sumber daya manusia memiliki kriteria yang lebih rendah dari tingkat kebutuhan organisasi.

3. Tujuan Sosial

Ditujukan untuk secara etis dan sosial merespon terhadap kebutuhan-kebutuhan dan tantangan-tantangan masyarakat melalui tindakan meminimasi dampak negatif terhadap organisasi. Kegagalan

organisasi dalam menggunakan sumber dayanya bagi keuntungan masyarakat dapat menyebabkan hambatan-hambatan.

#### 4. Tujuan Personal

Ditujukan untuk membantu karyawan dalam pencapaian tujuannya, minimal tujuan-tujuan yang dapat mempertinggi kontribusi individual terhadap organisasi. Tujuan personal karyawan harus dipertimbangkan jika parakaryawan harus dipertahankan, dipensiunkan, atau dimotivasi. Jika tujuan personal tidak dipertimbangkan, kinerja dan kepuasan karyawan dapat menurun dan karyawan dapat meninggalkan organisasi.<sup>23</sup>

##### A. Perencanaan

Perencanaan adalah proses dasar yang digunakan untuk memilih tujuan dan menentukan cakupan pencapaiannya. Merencanakan berarti mengupayakan penggunaan sumber daya manusia (*human resources*), sumber daya alam (*natural resources*), dan sumber daya lainnya (*other resources*) untuk mencapai tujuan.

Suatu perencanaan adalah suatu aktivitas integratif yang berusaha memaksimalkan efektivitas seluruhnya dari suatu organisasi sebagai suatu sistem, sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai. Berdasarkan definisi tersebut, perencanaan minimum memiliki tiga karakteristik berikut.

1. Perencanaan tersebut harus menyangkut masa yang akan datang.

<sup>23</sup> <https://usd.ac.id/biro/personalia/daftar.php?id=fasilitas&noid=26&offset=10>, diakses tgl 10 November 2019.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### © Hak cipta milik UIN Suska Riau

#### State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

2. Terdapat suatu elemen identifikasi pribadi atau organisasi, yaitu serangkaian tindakan di masa yang akan datang dan akan di ambil oleh perencanaan.
3. Masa yang akan datang, tindakan dan identifikasi pribadi, serta organisasi merupakan unsur yang amat penting dalam setiap perencanaan.

Batasan lain tentang perencanaan adalah memilih dan menghubungkan fakta serta membuat dan menggunakan dugaan mengenai masa yang akan datang untuk mencapai hasil yang diinginkan. ( Terry, 1975: 140-142). Maksudnya dalam perencanaan, seorang manajer menggunakan fakta atau keterangan, premis, dan batasan yang benar. Atas dasar itu, ia menggamabarkan dan merumuskan tentang hal- hal yang merupakan aktivitas yang akan di operasikan dan apa yang merupakan bantuan untuk mencapai hasil yang diinginkan.<sup>24</sup>

Perencanaan sebagai suatu proses adalah suatu cara yang sistematis untuk menjalankan suatu pekerjaan. Dalam perencanaan terkandung suatu aktivitas tertentu yang saling berkaitan untuk mencapai hasil tertentu yang diinginkan.

Menurut Louis A. Allen (1963), perencanaan terdiri atas aktivitas yang dioperasikan oleh seorang manajer untuk berfikir ke depan dan mengambil keputusan saat ini, yang memungkinkan untuk mendahului serta

---

<sup>24</sup> Siswanto, B, *Pengantar Manajemen*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2005) h 42



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

menghadapi tantangan pada waktu yang akan datang. Berikut aktivitas perencanaan yang dimaksud.

1. Prakiraan (*forecasting*)

Prakiraan merupakan suatu usaha yang sistematis untuk meramalkan/ memperkirakan waktu yang akan datang dengan penarikan kesimpulan atas fakta yang telah diketahui.

2. Penetapan tujuan (*establishing objective*)

Penetapan tujuan merupakan suatu aktivitas untuk menetapkan sesuatu yang ingin dicapai melalui pelaksanaan pekerjaan.

3. Pemrograman (*programming*)

Pemrograman adalah suatu aktivitas yang dilakukan dengan maksud untuk menetapkan:

- 1) Langkah-langkah utama yang diperlukan untuk mencapai suatu tujuan.
- 2) Unit dan anggota yang bertanggung jawab untuk setiap langkah.
- 3) Urutan serta pengaturan waktu setiap langkah.

4. Penjadwalan (*scheduling*)

Penjadwalan adalah penetapan atau penunjukan waktu menurut kronologi tertentu guna melaksanakan berbagai macam pekerjaan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5. Penganggaran (*budgeting*)

Penganggaran merupakan suatu aktivitas untuk membuat pernyataan tentang sumber daya keuangan (*financial resources*) yang disediakan untuk aktivitas dan waktu tertentu.

6. Pengembangan prosedur (*developing procedure*)

Pengembangan prosedur merupakan suatu aktivitas untuk menormalisasikan cara, teknik, dan metode pelaksanaan suatu pekerjaan.

7. Penetapan dan interpretasi kebijakan (*establishing and interpreting policies*)

Penetapan dan interpretasi kebijakan adalah suatu aktivitas yang dilakukan dalam menetapkan syarat berdasarkan kondisi mana manajer dan para bawahannya akan bekerja. Suatu kebijakan adalah sebagai suatu keputusan yang senantiasa berlaku untuk permasalahan yang timbul berulang demi suatu organisasi.<sup>25</sup>

B. Rekrutmen

1. Pengertian rekrutmen.

Penarikan karyawan yang dilakukan perusahaan dapat dilakukan dengan berbagai cara yang lazim digunakan. Tujuannya tidak lain agar tenaga kerja yang melamar jumlahnya memenuhi harapan seperti yang diinginkan, termasuk kualifikasinya. Makin banyak yang melamar tidak

---

<sup>25</sup> Ibid, h 45-46

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

memenuhi harapan atau sedikit, maka untuk memenuhi target jumlah pelamar perlu rekrut ulang melalui cara lain.

Rekrutmen adalah kegiatan untuk menarik sejumlah pelamar agar tertarik dan melamar ke perusahaan sesuai dengan kualifikasi yang diinginkan. Artinya, perusahaan sengaja membuka lowongan sehingga pelamar datang langsung ke perusahaan atau melalui pos atau email. Disamping memperoleh tenaga kerja yang melamar karena adanya informasi yang diberikan, perusahaan dapat pula mengambil dari surat lamaran yang masuk ke perusahaan, sebelum perusahaan membuka lamaran. Maksudnya adalah sejumlah lamaran masuk dan diarsipkan oleh perusahaan dalam suatu periode tertentu.

Mengapa rekrutmen penting? Karena untuk memenuhi sejumlah tenaga kerja yang dibutuhkan sesuai dengan perencanaan SDM yang sudah dibuat sebelumnya. Penting juga agar ada yang dipilih melalui proses seleksi. Hasil seleksi ini digunakan untuk mengisi posisi- posisi baik jabatan tertentu atau staf harus segera diisi jangan sampai kosong, sehingga kegiatan perusahaan dapat berjalan sebagaimana mestinya.<sup>26</sup>

#### 2. Tujuan rekrutmen

Kegiatan melakukan rekrutmen selalu dikaitkan dengan apa yang sudah dibuat pihak perencanaan tenaga kerja. Artinya apa yang hendak dilakukan oleh pihak yang melakukan rekrutmen harus selaras dan disesuaikan dengan kebutuhan tenaga kerja. Misalnya dari segi

---

<sup>26</sup> Kasmir, Op.cit., h 93

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

waktu yang dibutuhkan, jumlah yang dibutuhkan dan kualifikasi yang telah dipersyaratkan.

Dalam praktiknya pelaksanaan rekrutmen memiliki beberapa tujuan yang ingin dicapai yaitu:

- 1) Memperoleh sumber daya tenaga kerja yang potensial
- 2) Memperoleh sejumlah pelamar yang memenuhi kualifikasi
- 3) Menentukan kriteria minimal untuk calon pelamar
- 4) Untuk kebutuhan seleksi.

Untuk lebih jelasnya tujuan- tujuan di atas berikut ini akan diuraikan lebih rinci yakni:

Memperoleh sumber tenaga kerja yang potensial artinya yang melamar ke perusahaan benar- benar pelamar yang memiliki potensi yang diharapkan perusahaan. Pelamar yang yang potensial maksudnya adalah pelamar yang sesuai dengan jumlah dan kualitas yang diharapkan. Untuk mendapatkan pelamar yang potensial, maka dapat dicari dari lembaga- lembaga tertentu, misalnya universitas atau perguruan tinggi yang sudah diakui masyarakat kualitasnya, atau dengan membuka iklan di berbagai media yang cukup memiliki reputasi.

Memperoleh sejumlah pelamar yang memenuhi kualifikasi artinya yang melamar ke perusahaan benar- benar pelamar yang memenuhi kualifikasi yang dipersyaratkan. Terkadang dalam praktiknya banyak surat lamaran yang masuk dianggap sampah karena



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

tidak memenuhi kualifikasi yang dipersyaratkan. Yang diinginkan adalah pelamar yang memenuhi kualifikasi melimpah sehingga lebih bebas untuk memilih tenaga kerja yang diinginkan.

Menentukan kriteria minimal untuk calon pelamar artinya pelamar harus benar-benar memenuhi persyaratan yang diinginkan perusahaan. Adanya persyaratan minimal yang harus dipenuhi pelamar adalah mutlak, misalnya IPK, usia, pengalaman kerja, domisili, akreditasi lembaga atau prodi atau persyaratan lainnya. Pelanggaran terhadap kriteria minimal ini harus digugurkan, sehingga tidak mengganggu persyaratan kualifikasi yang telah ditetapkan. Khusus untuk IPK jangan terlalu ketat karena standar penilaian relatif belum begitu baik. Adanya perguruan tinggi yang super ketat dan ada yang terlalu longgar, sehingga tiap perguruan tinggi tertentu diberikan toleransi IPK.

Untuk kebutuhan seleksi, artinya dengan memperoleh pelamar yang memiliki kualifikasi yang melimpah, maka proses seleksi akan lebih mudah, karena memiliki banyak pilihan. Dengan kualifikasi yang melamar tinggi tentu memberikan keuntungan dalam menentukan calon pelamar yang diinginkan. Dalam hal ini juga jika terjadi mundurnya calon yang telah diterima, akan mudah digantikan dengan calon pelamar lainnya yang memiliki kualifikasi tinggi tapi tidak diterima karena keterbatasan jumlah yang diterima.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Intinya adalah bahwa tujuan dari rekrutmen digunakan untuk memperoleh dan menyediakan sejumlah tenaga kerja yang memenuhi kualifikasi yang dipersyaratkan untuk kebutuhan seleksi. Dengan tersedianya calon tenaga kerja selanjutnya adalah memilih tenaga kerja yang sudah direkrut melalui proses seleksi.

Terkadang untuk jenis pekerjaan tertentu (relatif langka), banyak perusahaan mengalami kesulitan untuk mendapatkan calon pelamar yang diinginkan. Apalagi jika calon pelamar tersebut akan ditempatkan disuatu daerah tertentu, misalnya daerah- daerah pedalaman yang terpencil yang relatif sulit transportasinya.

### 3. Sumber Tenaga Kerja

Dalam rangka memenuhi kebutuhan tenaga kerja, pihak perusahaan harus menentukan sumber- sumber tenaga kerja yang ada. Pemilihan sumber ini penting agar tidak salah sasaran, karena jika salah dalam menentukan sumber tenaga kerja, maka kualitas tenaga kerja yang diperoleh juga tidak sesuai dengan harapan yang diinginkan. Dengan kata lain bahwa sumber tenaga kerja sebagai salah satu faktor yang ikut menentukan kualitas tenaga kerja.

Dalam praktiknya pemilihan sumber- sumber tenaga kerja yang dijadikan sarana rekrutmen antara lain.

#### a. Dari surat lamaran masuk (*walk-in*)

Artinya dengan cara memilih tenaga kerja berdasarkan surat- surat lamaran yang masuk ke perusahaan atau dikenal

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dengan istilah *walk-in*. Dalam praktiknya hampir setiap hari ada saja lamaran kerja yang masuk dan diarsipkan. Bahkan terkadang jumlahnya relatif banyak dan sangat membantu. Keuntungan cara ini adalah pelamar yang datang benar-benar serius untuk menjadi karyawan perusahaan yang bersangkutan. Sebaliknya kerugiannya adalah pelamar yang tersedia terbatas baik dari segi jumlah maupun kualifikasinya dan biasanya cara ini digunakan untuk kebutuhan tenaga kerja yang sedikit. Sumber tenaga kerja dari sumber ini biasanya digunakan untuk kebutuhan mendadak. Artinya cara seperti ini dapat dilakukan untuk jumlah tenaga kerja yang tidak terlalu banyak.

b. Karyawan kontrak atau tenaga *outsourcing*

Artinya cara seperti ini untuk kebutuhan yang mendesak memindahkan karyawan lama ke posisi yang baru. Namun perlu diperhatikan adalah jangan sampai mengganggu proses pekerjaan yang sedang dikerjakannya. Cara lain adalah melakukan rekrutmen dari karyawan kontrak atau *outsourcing* yang memiliki kinerja yang baik untuk diikutkan dalam proses seleksi. Hanya saja jumlah tenaga kerja kontrak atau *outsourcing* tidak terlalu banyak. Keuntungannya mereka sudah terlatih dan terlatih dan terbiasa melakukan pekerjaan sebelumnya. *Outsourcing* artinya tenaga kerja yang disewa dari perusahaan lain untuk jangka waktu tertentu.

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## c. Referensi

Artinya mencari tenaga kerja melalui kenalan karyawan atau pimpinan atau dikenal dengan istilah *employe refferals*. Keuntungannya adalah adanya jaminan kualitas dan loyalitas dari si pembawa calon karyawan, karena biasanya yang memberikan referensi tentu yang baik- baik dalam berbagai hal. Kerugiannya adalah terkadang referensi terhadap karyawan yang diberikan kurang objektif, namun hal ini dapat diatasi melalui tes- tes yang akan dilaluinya, sama seperti peserta lainnya.

## d. Perguruan tinggi

Yaitu dengan cara mendatangi lembaga- lembaga pendidikan yang berkualitas, misalnya dari perguruan tinggi seperti universitas, sekolah tinggi, institut, akademi atau politeknik yng ternama, dengan reputasi yang diakui masyarakat. Pemilihna dari sumber ini lebih memberikan jaminan terutama untuk bidang- bidang tertentu, karena masing- masing perguruan tinggi juga memiliki keunggulan di bidang- bidang studi tertentu. Hanya saja jumlahnya relatif terbatas, karena perusahaan lainpun ikut merekrut dari perguruan tinggi yang memiliki reputasi tinggi.

## e. Lembaga pendidikan

Yaitu mencari lembaga pelatihan yang memiliki kualitas yang baik. Keuntungannya calon tenaga kerja dari sumbr ini sudah terlatih, sehingga paling tidak sudah memiliki kemampuan kerja



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

sekalipun belum sempurna. Lembaga- lembaga pendidikan dan pelatihan ini memang selalu menyediakan tenaga kerja terdidik yang siap dipekerjakan di berbagai bidang.

f. Memasang iklan di media massa

Cara ini dapat dilakukan melalui iklan, yang dapat dilakukan di berbagai media massa, seperti surat kabar, majalah, radio, televisi. Yang perlu diperhatikan bahwa isi dalam iklan tersebut biasanya dibuat dalam dua model yaitu:

1) *Want-ad* artinya menjelaskan dengan detail mengenai perusahaan, alamat, aktivitas dan keuntungan yang diharapkan.

Cara semacam ini dikenal dengan iklan terbuka.

2) *Blind-ad* artinya tidak menjelaskan secara detail mengenai perusahaan dan keuntungan yang diharapkan, biasanya dengan menukiskan alamat melalui PO BOX tertentu. Cara semacam ini dikenal dengan iklan tertutup.

Kerugian rekrutmen dengan cara menggunakan iklan adalah biaya yang akan dikeluarkan relatif tinggi, namun keuntungannya jumlah pelamar yang tersedia tidak terbatas, artinya dapat menjangkau semua lapisan masyarakat.

g. Memasang iklan di website perusahaan

Artinya untuk menjangkau pelamar yang membuka web perusahaan di media sosial. Hal ini cukup efektif untuk mendapatkan pelamar yang sengaja membuka website perusahaan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Kondisi saat ini cara seperti ini sudah sangat banyak dilakukan, disamping menghemat biaya juga menjangkau informasi yang cukup luas.

h. Bursa tenaga kerja

Artinya mencari tenaga kerja dengan ikut di bursa tenaga kerja. Pelamar yang datang di bursa tenaga kerja tersedia beragam mulai dari yang pemula sampai dengan yang terampil. Pada saat bursa tenaga kerja dibuka pengunjung yang datang cukup banyak sehingga perusahaan dapat menampilkan keunggulannya guna menarik pelamar yang datang. Keuntungan perusahaan dapat melihat langsung fisik calon karyawan dan dapat mengetahui komunikasinya melalui wawancara langsung di tempat.

i. Agen penyedia tenaga kerja

Biasanya para agen tenaga kerja ini memiliki cadangan jumlah tenaga kerja dengan berbagai kualifikasi. Kelebihan agen tenaga kerja, biasanya menyediakan tenaga kerja yang terdidik dan terlatih. Hanya saja terkadang kualifikasi tertentu sulit dicari dan ada yang banyak jumlahnya.

j. Asosiasi profesi

Asosiasi profesi maksudnya adalah asosiasi yang merupakan kumpulan tenaga- tenaga ahli tertentu dalam bidang tertentu yang jumlahnya relatif banyak. Contoh asosiasi profesi adalah seperti Ikatan Sarjana Ekonomi Indonesia (ISEI) Ikatan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Sarjana Hukum, Ikatan Sarjana Psikologi, Ikatan Kamar Dagang Indonesia (IKDIN), Ikatan Akuntan Indonesia (IAI) atau asosiasi profesional lainnya. Asosiasi ini banyak menampung tenaga kerja yang potensial untuk direkrut dengan berbagai bidang disiplin ilmu.

k. Open house

Merupakan cara yang terbaru dalam rekrutmen, yaitu dengan mengundang sejumlah pelamar ke acara yang diselenggarakan oleh pihak perusahaan. Pihak perusahaan lalu mempresentasikan kepada calon pelamar tentang keuntungan jika bekerja di perusahaannya. Khusus cara ini belum banyak dilakukan di Indonesia, mengingat tenaga kerja masih brlimpah.

l. Lingkungan sekitar usaha

Maksudnya adalah mencari tenaga kerja dari lingkungan sekitar terutama pabrik, atau daerah tertentu yang tujuannya untuk memberikan kesempatan kepada masyarakat sekitar atau daerah tertentu. Biasanya tenaga kerja yang ada di sekitar lingkungan pabrik untuk tenaga kerja ahli tertentu sangat terbatas. Namun untuk tenaga kerja buruh atau pegawai yang kurang memiliki keahlian dan keterampilan jumlahnya relatif berlimpah.

Dengan banyaknya sumber tenaga kerja, maka perusahaan dapat memilih sesuai dengan keinginan pihak manajemen. Bisa saja pemilihan hanya dari salah satu dengan pertimbangan tertentu. Hanya saja yang perlu dipikirkan adalah kualitas tenaga yang disediakan

haruslah memenuhi kualifikasi yang sudah ditetapkan. Kemudian juga harus mempertimbangkan jumlah tenaga kerja yang tersedia. Pertimbangan lainnya adalah faktor biaya yang harus dikeluarkan jika memilih semua atau beberapa alternatif sumber yang ada.<sup>27</sup>

### C. Seleksi

#### 1. Pengertian seleksi

Seleksi adalah kegiatan dalam manajemen SDM yang dilakukan setelah proses rekrutmen selesai dilaksanakan. Hal ini berarti telah terkumpul sejumlah pelamar yang memenuhi syarat untuk kemudian dipilih mana yang dapat ditetapkan sebagai karyawan dalam suatu perusahaan. Proses pemilihan ini yang dinamakan dengan seleksi. Proses seleksi sebagai sarana yang digunakan dalam memutuskan pelamar mana yang akan diterima. Prosesnya dimulai ketika pelamar melamar kerja dan diakhiri dengan keputusan penerimaan. Berdasarkan pengertian itu maka kegiatan seleksi itu mempunyai arti yang sangat strategis dan penting bagi perusahaan. Apabila dilaksanakan sesuai dengan prinsip-prinsip manajemen SDM secara wajar, maka proses seleksi akan dapat menghasilkan pilihan karyawan yang dapat diharapkan kelak memberikan kontribusi yang positif dan baik. Oleh karena itu, perusahaan dapat memberikan layanan yang terbaik bagi para pelamar sehingga masing-masing akan mendapatkan kepuasan. Sedangkan bila seleksi dilaksanakan secara tidak baik, maka perusahaan akan memperoleh dampak negatif.

<sup>27</sup> Kasmir, Op.cit., h 95-100



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Keluhan pelanggan yang tidak puas, produk yang dihasilkan berkurang dan tidak berkualitas yang akibatnya perusahaan akan menderita kerugian. Oleh karena itu, seleksi merupakan kegiatan yang benar-benar disiapkan secara baik melalui proses yang panjang dan memerlukan biaya yang besar, namun hasilnya akan dinikmati untuk jangka panjang dan karyawan tersebut dapat bekerja dengan motivasi yang tinggi serta berkarya secara maksimal.<sup>28</sup>

2. Teknik- teknik seleksi

Teknik- teknik seleksi pegawai, yaitu menggunakan tes pengetahuan akademik, tes psikologis, wawancara, dan tes kesehatan.

a. Tes pengetahuan akademik

Tes pengetahuan akademik bertujuan untuk mengetahui tingkat penguasaan materi pengetahuan akademik calon pegawai. Materi tes yang diberikan harus disesuaikan dengan bidang pendidikan dan tingkat pendidikan calon pegawai. Disamping itu pula diberikan materi tes yang berhubungan dengan bidang pekerjaan yang ditawarkan kepadanya.

b. Tes psikologi

Tes psikologi ini diberikan oleh ahli psikologi (psikolog). Tes psikologis mengungkap kemampuan potensial dan kemampuan nyata calon pegawai. Disamping itu pula dapat diungkap minat, bakat,

---

<sup>28</sup> Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala, Op.cit., h 159-160

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

motivasi, emosi, kepribadian, dan kemampuan khusus lainnya yang ada pada calon pegawai.

Beberapa tes psikologis yang diberikan untuk seleksi pegawai, antara lain tes bakat (*aptitude test*), tes kecenderungan untuk berprestasi (*achievement test*), tes minat bidang pekerjaan (*vocational interest*), test kepribadian (*personality test*).

1) Tes bakat

Tes bakat mengukur kemampuan potensial (IQ), bakat khusus seperti bakat ketangkasan mekanik, kemampuan juru tulis, kemampuan daya abstraksi, dan kemampuan berhitung, kemampuan daya analisis, kemampuan perencanaan, kemampuan sintesa, dan kemampuan persepsi calon pegawai.

2) Tes kecenderungan untuk berprestasi

Tes ini mengukur keterampilan dan pengetahuan calon pegawai. Di samping itu, mengukur kemampuan kerja baik bersifat oral maupun tertulis. Tes yang digunakan adalah *achievement test*.

3) Tes minat bidang pekerjaan

Tes ini mengukur minat calon pegawai terhadap suatu jabatan atau bidang pekerjaan. Melalui tes ini dapat diketahui apakah pilihan pekerjaan calon pegawai sesuai dengan minatnya.

Minat bidang pekerjaan yang dimaksud adalah *outdoor* (peneliti lingkungan, bertani, memelihara ternak, pengawas hutan), *mechanical* (ahli teknik, monitor, operator), *computational* (akuntan,

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kasir bank, pemegang buku), *scientific* (dokter, insinyur, ahli kimia, pilot, perawat, ahli ilmu pengetahuan), *persuasive* (aktor dan artis, penyiar radio, pelayan toko, pengarang, ahli hukum), *artistik* (pelukis, arsitek, perancang, penata rambut), *literary* (penulis novel, sejarawan, pengajar, aktor, wartawan, editor, ahli perpustakaan, kritikus drama), *musical* (penyanyi, pemain alat musik, pagelaran konser), *social service* (perawat, pemimpin pramuka, penyuluh, pekerja sosial), *clerical* (akuntan, juru arsip, sekretaris, ahli statistika, pengelola lalu lintas), tes yang digunakan adalah *Kuder Preference Record Vocational Test*.

4) Tes kepribadian

Tes ini mengukur kedewasaan emosi, kesukaan bergaul, tanggung jawab, penyesuaian diri, objektivitas diri, simptom ketakutan.

Tes yang digunakan antara lain *The Minnesota Multiphasic, Personality Inventory, Baum Test, Draw Man Test, House Tree Person*.

c. Wawancara

Wawancara adalah pertemuan antara dua orang atau lebih secara berhadapan (face to face) dalam rangka mencapai suatu tujuan tertentu. Wawancara seleksi merupakan salah satu teknik seleksi pegawai yang dilakukan dengan cara tanya jawab langsung untuk mengetahui data pribadi calon pegawai.

Tujuan wawancara seleksi adalah untuk mengetahui apakah calon pegawai memenuhi persyaratan kualifikasi yang telah ditentukan perusahaan.<sup>29</sup>

#### D. Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan sumber daya manusia bertujuan menghasilkan kerangka kerja yang bertalian secara logis dan komprehensif untuk mengembangkan lingkungan dimana karyawan didorong belajar berkembang (Sedarmayanti, 2008:167).

Pengembangan sumber daya manusia adalah upaya berkesinambungan meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam arti yang seluas-luasnya, melalui pendidikan, latihan, dan pembinaan (Silalahi, 2000:249).

Pengembangan sumber daya manusia juga merupakan cara efektif untuk menghadapi beberapa tantangan, termasuk keusangan atau ketertinggalan karyawan, diversifikasi tenaga kerja domestik dan internasional. Dengan dapat teratasinya tantangan-tantangan (*affirmative action*) dan *turnover* karyawan, pengembangan sumber daya manusia dapat menjaga atau mempertahankan tenaga kerja yang efektif.

Pengembangan merupakan suatu cara efektif untuk menghadapi beberapa tantangan yang di hadapi oleh banyak organisasi besar. Tantangan-tantangan ini mencakup keusangan karyawan, perubahan-perubahan sosioteknis dan perputaran tenaga kerja. Kemampuan untuk mengatasi tantangan-tantangan tersebut merupakan faktor penentu keberhasilan

<sup>29</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2017). h 35-36



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

departemen personalia dalam mempertahankan sumber daya manusia yang efektif (Handoko, 2008:117).

Pengembangan (*development*) adalah penyiapan individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau yang lebih tinggi di dalam organisasi (Simamora, 2006:273). Pengembangan biasanya berhubungan dengan peningkatan kemampuan intelektual atau emosional yang diperlukan untuk menuaikan pekerjaan yang lebih baik. Pengembangan berpijak pada fakta bahwa seorang karyawan akan membutuhkan pengetahuan, keahlian, dan kemampuan yang berkembang supaya bekerja dengan baik dalam sukseksi posisi yang dijalani selama karirnya. Persiapan karir jangka panjang dari seorang karyawan untuk serangkaian posisi inilah yang dimaksud dengan pengembangan karyawan.

Pengembangan mempunyai lingkup yang lebih luas. Pengembangan lebih terfokus pada kebutuhan umum jangka panjang organisasi. Hasilnya bersifat tidak langsung dan hanya dapat diukur dalam jangka panjang. Pengembangan juga membantu para karyawan untuk mempersiapkan diri menghadapi perubahan dipekerjaan mereka yang dapat diakibatkan oleh teknologi baru, desain pekerjaan, pelanggan baru, atau pasar produk baru.

Pengembangan karyawan dirasa semakin penting manfaatnya karena tuntutan pekerjaan atau jabatan, sebagai akibat kemajuan teknologi dan semakin ketatnya persaingan diantara perusahaan sejenis. Setiap personel perusahaan dituntut agar dapat bekerja efektif dan efisien agar kualitas dan kuantitas pekerjaannya menjadi lebih baik sehingga daya saing perusahaan

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

semakin besar. Pengembangan ini dilakukan untuk tujuan non karier maupun bagi para karyawan melalui latihan dan pendidikan.

1. Bentuk-Bentuk Pengembangan Sumber Daya Manusia

Dalam program pengembangan harus dituangkan sasaran, kebijaksanaan prosedur, anggaran, peserta, kurikulum, dan waktu pelaksanaannya. Program pengembangan harus berprinsipkan pada peningkatan efektivitas dan efisiensi kerja masing-masing karyawan pada jabatannya. Program pengembangan suatu organisasi hendaknya diinformasikan secara terbuka kepada semua karyawan atau anggota supaya mereka mempersiapkan dirinya masing-masing.

Bentuk pengembangan dikelompokkan atas; Pengembangan secara informal, dan pengembangan secara formal (Hasibuan, 2008:72). Untuk lebih jelasnya kedua jenis pengembangan di atas dapat diuraikan sebagai berikut.

a. Pengembangan secara informal

Pengembangan secara informal yaitu karyawan atas keinginan dan usaha sendiri melatih dan mengembangkan dirinya dengan mempelajari buku-buku literatur yang ada hubungannya dengan pekerjaan atau jabatannya. Pengembangan secara informal menunjukkan bahwa karyawan tersebut berkeinginan keras untuk maju dengan cara meningkatkan kemampuan kerjanya. Hal ini bermanfaat bagi perusahaan karena produktivitas kerja karyawan semakin besar, di samping efisiensi dan produktivitasnya juga semakin baik.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

b. Pengembangan secara formal

Pengembangan secara formal yaitu karyawan ditugaskan perusahaan untuk mengikuti pendidikan atau latihan, baik yang dilakukan perusahaan maupun yang dilaksanakan oleh lembaga-lembaga pendidikan atau pelatihan. Pengembangan secara formal dilakukan di perusahaan karena tuntutan pekerjaan saat ini ataupun masa datang, sifatnya non karier atau peningkatan karier seorang karyawan.

Pelatihan dan pengembangan (*training dan development*) memang memerlukan biaya yang cukup besar, namun investasi di bidang manusia tersebut (*human investment*) akhirnya akan menyumbangkan produktivitas yang sangat tinggi bagi organisasi atau perusahaan. Untuk itu organisasi atau perusahaan tentunya akan memetik laba yang berlipat ganda di waktu yang akan datang.

Program pengembangan karyawan hendaknya disusun secara cermat dan didasarkan kepada metode-metode ilmiah serta berpedoman kepada keterampilan yang dibutuhkan perusahaan saat ini maupun untuk masa depan. Pengembangan harus bertujuan untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan supaya produktivitas kerjanya baik dan mencapai hasil yang optimal.

2. Tujuan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Setiap organisasi apapun bentuknya senantiasa akan berupaya dapat tercapainya tujuan organisasi yang bersangkutan dengan efektif dan



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

efisien. Efisiensi maupun efektivitas organisasi sangat tergantung pada baik buruknya pengembangan sumber daya manusia atau anggota organisasi itu sendiri. Ini berarti bahwa sumber daya manusia yang ada dalam organisasi tersebut secara proporsional harus diberikan latihan dan pendidikan yang sebaik-baiknya, bahkan harus sesempurna mungkin.

Pengembangan pada umumnya lebih bersifat filosofis dan teoritis, dibandingkan dengan kegiatan pelatihan. Lagi pula pengembangan lebih diarahkan untuk golongan manajer, sedangkan program pelatihan ditujukan untuk golongan non manajer. Meskipun keduanya ada perbedaan, namun perlu disadari bahwa baik latihan (*training*) maupun pengembangan (*development*) keduanya menekan peningkatan keterampilan ataupun kemampuan dalam *human relations*.

Dari uraian di atas jelas, bahwa tujuan organisasi atau perusahaan akan dapat tercapai dengan baik apabila karyawan dapat menjalankan tugasnya dengan efektif dan efisien. Sehingga untuk itu usaha pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi/perusahaan yang bersangkutan sangatlah diperlukan. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan, bahwa tujuan pengembangan sumber daya manusia termaksud adalah untuk memperbaiki efektivitas dan efisiensi kerja mereka dalam melaksanakan dan mencapai sasaran program-program kerja yang telah ditetapkan. Perbaikan efektivitas dan efisiensi karyawan dapat dicapai dengan meningkatkan: pengetahuan, keterampilan dan sikap karyawan terhadap tugas-tugasnya.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tujuan pengembangan karyawan adalah untuk memperbaiki efektivitas kerja karyawan dalam mencapai hasil-hasil kerja yang telah ditetapkan. Perbaikan efektivitas kerja dapat dilakukan dengan cara memperbaiki pengetahuan karyawan, keterampilan karyawan maupun sikap karyawan itu sendiri terhadap tugas-tugasnya (Heidjrachman dan Husnan, 2004:74).<sup>30</sup>

Pengembangan karyawan bertujuan dan bermanfaat bagi perusahaan, karyawan, konsumen, atau masyarakat yang mengkonsumsi barang/jasa yang dihasilkan perusahaan. Menurut Tohardi (2008 : 70) tujuan pengembangan adalah:

- a. **Produktivitas.** Dengan pengembangan, produktivitas kerja karyawan akan meningkat, kualitas dan kuantitas produksi akan semakin baik, karena *technical skill*, *human skill* dan *managerial skill* karyawan akan semakin baik.
- b. **Efisiensi.** Pengembangan karyawan untuk meningkatkan efisiensi sumber daya manusia, waktu, bahan baku dan mengurangi ausnya mesin-mesin. Pemborosan berkurang, biaya produksi relatif kecil sehingga daya saing perusahaan semakin kecil.
- c. **Kerusakan.** Pengembangan karyawan bertujuan untuk mengurangi kerusakan barang, produksi dan mesin-mesin karena karyawan semakin ahli dan terampil dalam melaksanakan pekerjaannya.

<sup>30</sup> Muchlisin Riadi, (<https://www.kajianpustaka.com/2016/02/pengembangan-sumber-daya-manusia.html>;2016). dikutip tgl 20 nov 2019

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- d. **Kecelakaan.** Pengembangan bertujuan untuk mengurangi tingkat kecelakaan karyawan, sehingga jumlah biaya pengobatan yang dikeluarkan perusahaan berkurang.
- e. **Pelayanan.** Pengembangan bertujuan untuk meningkatkan pelayanan yang lebih baik dari karyawan kepada nasabah perusahaan, karena pemberian pelayanan yang lebih baik merupakan daya penarik yang sangat penting bagi rekanan-rekanan perusahaan bersangkutan.
- f. **Moral.** Dengan pengembangan, moral karyawan akan lebih baik karena keahlian dan keterampilannya sesuai dengan pekerjaannya sehingga mereka antusias menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.
- g. **Karier.** Dengan pengembangan, kesempatan untuk meningkatkan karier karyawan semakin besar, karena keahlian, keterampilan dan prestasi kerjanya lebih baik, promosi ilmiah biasanya didasarkan kepada keahlian dan prestasi kerja seseorang.
- h. **Konseptual.** Dengan pengembangan, manajer akan semakin cakap dan cepat dalam mengambil keputusan yang lebih baik, karena *technical skill*, *human skill* dan *managerial skill* nya lebih baik.
- i. **Kepemimpinan.** Dengan pengembangan, kepemimpinan seorang manajer akan lebih baik, *human relationsnya* lebih luas, motivasi lebih terarah sehingga pembinaan kerja sama vertikal dan horizontal semakin harmonis.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- j. **Balas Jasa.** Dengan pengembangan, balas jasa (gaji, upah, intensif dan benefit) karyawan akan meningkat karena prestasi kerja mereka semakin besar.
- k. **Konsumen.** Pengembangan karyawan akan memberikan manfaat yang lebih baik bagi masyarakat konsumen karena mereka akan memperoleh barang atau pelayanan yang lebih bermutu.

Dengan memperhatikan tujuan pengembangan tersebut di atas dapat disimpulkan pula manfaat atau fungsi suatu program pengembangan sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Yang jelas adalah dengan latihan dan pendidikan seorang lebih mudah melaksanakan tugasnya, sehingga akan lebih positif dalam menyumbang tenaga dan pikiran bagi organisasi.<sup>31</sup>

#### E. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan salah satu dari rangkaian fungsi manajemen sumber daya manusia. Setelah karyawan diterima menjadi calon pegawai, ada yang langsung bekerja atau masuk ke pelatihan terlebih dahulu. Selama bekerja karyawan tersebut akan dinilai perilaku dan hasil kerjanya atau dengan kata lain kinerjanya.

Penilaian kinerja meliputi beberapa hal, sesuai dengan yang telah ditetapkan perusahaan sebelumnya. Masing-masing perusahaan memiliki standar dan kinerja tertentu untuk menilai kinerja karyawannya. Dalam

<sup>31</sup> Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bumi aksara: jakarta) h 70-72

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

praktiknya penilaian kinerja antara satu perusahaan dengan perusahaan lainnya relatif tidak jauh berbeda.<sup>32</sup>

### 1. Pengertian Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan suatu sistem yang dilakukan secara periodik untuk meninjau dan mengevaluasi kinerja individu. Penilaian kinerja merupakan suatu pedoman yang diharapkan dapat menunjukkan prestasi kerja para karyawan secara rutin dan teratur. Sehingga dapat memberikan manfaat bagi pemberian kompensasi dan pengembangan karier karyawan.<sup>33</sup>

Proses penilaian kinerja dilakukan melalui:

#### a. Menyusun rencana kerja

Perencanaan kerja biasanya terkait dengan sasaran tahunan perusahaan dengan membandingkan rencana yang ada. Rencana kerja merupakan tahap dalam menyepakati sasaran kerja yang harus dicapai dan juga sikap serta perilaku yang mesti ditampilkan pegawai dalam satu periode penilaian kedepan. Tujuannya adalah agar karyawan atau pegawai mereka menjadi tahu dan mau untuk mewujudkannya.

#### b. Pelaksanaan.

Pelaksanaan merupakan pengerjaan atas rencana yang dilaksanakan oleh pegawai dengan sebaik-baiknya, sesuai dengan yang telah dibuat segera dilaksanakan sesuai pedoman yang telah ditetapkan.

<sup>32</sup> Kasmir, Op.Cit, h. 179

<sup>33</sup> Kasmir, Op.cit, h. 184



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

c. Pembinaan

Pembinaan dilakukan jika karyawan belum mencapai atau tidak tercapainya dalam mewujudkan rencana yang telah ditetapkan. Dalam praktiknya kegiatan pembinaan dilakukan oleh atasan langsung. Pembinaan merupakan tahap untuk memantau pencapaian sasaran kerja selama periode penilaian. Kemudian membimbing bawahan untuk memastikan mereka tetap berada pada jalur yang telah ditentukan agar kinerjanya tercapai.

d. Pengawasan dan peninjauan.

Melakukan kegiatan pengawasan atau peninjauan atas realisasi rencana kerja untuk mengetahui kemajuan kerja yang terjadi. Kemudian digunakan untuk menyusun rencana berikutnya serta untuk menindaklanjutinya. Peninjauan merupakan tahap untuk mengukur pencapaian sasaran dan perilaku kerja bawahan, serta menarik kesimpulan tentang apa yang telah berjalan dengan efektif dan yang belum efektif dari sebelumnya. Langkah selanjutnya adalah untuk memberi umpan balik terhadap pencapaian sasaran kerja dan menentukan tindak lanjut selanjutnya. Pengawasan juga ditujukan agar apa yang seharusnya dilakukan karyawan berjalan secara benar.

e. Pengendalian.

Kegiatan pengendalian dilakukan jika dalam pelaksanaan terjadi penyimpangan, atas pelaksanaan yang dilakukan. Mengendalikan maksudnya jangan sampai keluar dari rel yang telah ditetapkan

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

sebagaimana mestinya. Sebaliknya jika ada yang keluar dari rel atau aturan yang telah ditetapkan, maka segera dan secepat mungkin untuk dikembalikan ke posisi semula.<sup>34</sup>

#### F. Pemberian konvensasi

Kompensasi merupakan semua imbalan yang diterima oleh karyawan atas jasa atau hasil kerjanya di perusahaan. Dimana imbalan tersebut dapat berupa uang atau barang, baik secara langsung atau tidak langsung. Kompensasi dalam bentuk uang, artinya karyawan akan diberikan sejumlah uang kartal atas pekerjaannya. Sedangkan kompensasi dalam bentuk barang, artinya karyawan akan diberikan barang tertentu atas jasa atau pekerjaannya. Istilah kompensasi juga sangat berhubungan dengan imbalan-imbalan finansial atau biasa disebut *financial reward* yang diberikan kepada seseorang atas dasar hubungan kerja. Biasanya kompensasi akan diberikan dalam bentuk finansial atau uang karena pengeluaran moneter yang dilakukan oleh sebuah perusahaan.<sup>35</sup>

Menurut Martoyo (1994), fungsi kompensasi adalah :

- a. Penggunaan SDM secara lebih efisien dan lebih efektif

Kompensasi yang tinggi pada seorang karyawan mempunyai implikasi bahwa organisasi memperoleh keuntungan dan manfaat maksimal dari karyawan yang bersangkutan karena besarnya kompensasi sangat ditentukan oleh tinggi/rendahnya produktivitas kerja karyawan yang bersangkutan. Semakin banyak pegawai yang diberi kompensasi

<sup>34</sup> Kasmir, Op.Cit, h. 186-187

<sup>35</sup> <https://sleekr.co/blog/tujuan-dan-manfaat-kompensasi-karyawan/>, Jumat, 06 Maret

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

yang tinggi berarti semakin banyak karyawannya yang berprestasi tinggi. Banyaknya karyawan yang berprestasi tinggi akan mengurangi pengeluaran biaya untuk kerja-kerja yang tidak perlu (yang diakibatkan oleh kurang efisien dan efektifitasnya kerja). Dengan demikian pemberian kompensasi dapat menjadikan penggunaan SDM secara lebih efisien dan lebih efektif.

b. Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi

Sistem pemberian kompensasi yang baik secara langsung dapat membantu stabilitas organisasi dan secara tidak langsung ikut andil dalam mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi. Sebaliknya pemberian kompensasi yang kurang baik dapat menyebabkan gejolak di kalangan karyawan akibat ketidakpuasan. Pada gilirannya gejolak ketidakpuasan ini akan menimbulkan kerawanan ekonomi.<sup>36</sup>

G. Pemutusan Hubungan Kerja

1. Pengertian Pemberhentian

Pemberhentian adalah fungsi operatif terakhir manajemen sumber daya manusia. Istilah pemberhentian sinonim dengan *sapARATION*, pemisahan, atau pemutusan hubungan kerja (PHK) karyawan dari suatu organisasi perusahaan. Fungsi pemberhentian harus mendapat perhatian yang serius dari manajer perusahaan, karena telah diatur oleh undang-undang dan memberikan risiko bagi perusahaan maupun untuk karyawan bersangkutan. Pemberhentian harus sesuai dengan Undang-undang No. 12

<sup>36</sup><http://hasthojn.blogspot.com/2012/07/bab-8kompensasi.html>, di akses pada Jumat, 06 Maret 2020

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tahun 1964 KUHP dan seizin P4D atau P4P atau dengan keputusan Pengadilan. Pemberhentian juga harus memperhatikan pasal 1603 ayat 1 KUHP yaitu mengenai “tenggang waktu saat dan izin pemberhentian”. Perusahaan yang melakukan pemberhentian akan mengalami kerugian karena karyawan yang dilepas membawa biaya penarikan, seleksi, pengembangan, dan proses produksi berhenti.<sup>37</sup>

2. Bentuk-bentuk pemberhentian

a. Pensiun

Pensiun adalah pemberhentian dengan hormat oleh pihak perusahaan terhadap pegawai yang usianya telah lanjut dan dianggap sudah tidak produktif lagi atau setelah usia 65 tahun, kecuali tenaga pengajar dan instruktur dapat berusia 65 tahun.<sup>38</sup>

Dalam menghadapi pegawai yang akan pensiun, pihak perusahaan dapat melakukan hal-hal berikut.

- 1) Kepada pegawai yang bersangkutan diberikan surat keputusan pemutusan hubungan kerja atau pemberhentian dengan hormat.
- 2) Kepada pegawai yang bersangkutan diberikan pesangon, uang jasa dan uang ganti rugi yang besarnya sesuai dengan ketentuan berlaku.
- 3) Paling lambat 6 bulan sebelum masa pensiun, pihak perusahaan berkewajiban memberitahukan secara tertulis kepada pegawai yang bersangkutan.

<sup>37</sup> Malayu, S.P. Hasibuan, Op.Cit, h 208

<sup>38</sup> A.A. Anwar prabu Mangkunegara, Op.Cit, h.165



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

b. Pemberhentian atas Permintaan Sendiri dari Pegawai

Pemberhentian atas permintaan sendiri adalah pemberhentian dengan hormat oleh pihak perusahaan setelah mempertimbangkan dan menyetujui permohonan pengunduran diri dari pegawai yang bersangkutan karena alasan- alasan pribadi datau alasan tertentu. Dalam menghadapi bentuk pemberhentian ini perlu diperhatikan antara lain sebagai berikut.

- i. Paling lambat 3 bulan sebelum waktu pemberhentian, pegawai yang bersangkutan harus sudah mengajukan permohonan berhenti secara tertulis dengan mengemukakan alasannya secara jelas.
  - ii. Karena alasan- alasan tertentu pihak perusahaan dapat menolak permintaan berhenti tersebut dan menunda pemberhentian paling lama 1 tahun.
  - iii. Apabila pemohon tersebut disetujui, pihak perusahaan perlu mengeluarkan surat keputusan pemberhentian dengan hormat atas nama pegawai yang bersangkutan.
  - iv. Kepada pegawai yang bersangkutan dapat diberikan pesangon, uang jasa, dan ganti rugi yang besarnya sesuai dengan ketentuan yang berlaku.<sup>39</sup>
- c. Pemberhentian langsung oleh pihak perusahaan

Bentuk pemberhentian ini dilakukan oleh pihak perusahaan disebabkan antara lain beberapa hal berikut.

---

<sup>39</sup>Ibid, h 166

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- i. Karena adanya penyederhanaan organisasi atau rasionalisasi, yaitu pemberhentian dengan hormat yang dilakukan oleh pihak perusahaan karena alasan kesulitan- kesulitan yang dihadapi perusahaan, sehingga menyebabkan perlunya penyederhanaan organisasi atau rasionalisasi. Dalam menghadapi pemberhentian karena adanya penyederhanaan organisasi atau rasionalisasi perlu diperhatikan antara lain.
  1. Paling lambat 3 bulan sebelum memberhentikan pihak perusahaan harus memberitahukan kepada pegawai yang bersangkutan mengenai rencana adanya rasionalisasi dan memberhentikan tersebut dengan alasan- alasan yang jelas.
  2. Pihak perusahaan perlu mengeluarkan surat keputusan pemberhentian dengan hormat bagi pegawai yang bersangkutan.
  3. Kepada pegawai yang bersangkutan dibagikan pesangon, uang jasa, dan ganti rugi yang besarnya sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
- ii. Karena pelanggaran disiplin, penyelewengan atau tindak pidana lainnya, yaitu pemberhentian tidak dengan hormat oleh pihak perusahaan terhadap pegawai yang telah melakukan pelanggaran, penyelewengan atau karena tindak pidana yang mengakibatkan yang bersangkutan terkena hukuman pidana. Dalam menghadapi pemberhentian ini perlu diperhatikan antara lain.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Apabila kepada pegawai yang bersangkutan telah diberikan peringatan- peringatan lisan maupun tulisan sebanyak 3 kali dan pegawai yang bersangkutan tidak menunjukkan suatu perubahan sikap atau perilaku.
  2. Pihak perusahaan perlu mengeluarkan surat keputusan pemberhentian tidak dengan hormat, dengan alasan yang jelas.
  3. Kepada pegawai yang bersangkutan tidak diberikan pesangon maupun jasa, tetapi hanya diberikan uang ganti rugi.
- iii. Karena ketidakmampuan pegawai yang bersangkutan, yaitu pemberhentian dengan hormat oleh pihak perusahaan terhadap pegawai yang dianggap tidak dapat menunjukkan kemampuan atau prestasi dan kondisi yang baik. Dalam menghadapi pemberhentian ini perlu diperhatikan antara lain.
1. Apabila pegawai yang bersangkutan berdasarkan hasil penilaian menunjukkan nilai kurang dan telah diberikan peringatan secara tertulis serta telah diberikan bimbingan, namun tetap menunjukkan nilai yang rendah.
  2. Pihak perusahaan perlu mengeluarkan surat keputusan pemberhentian dengan hormat kepada pegawai yang bersangkutan dengan alasan- alasan yang jelas.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Kepada pegawai yang bersangkutan diberikan pesangon, uang jasa, dan ganti rugi yang besarnya sesuai dengan ketentuan yang berlaku.<sup>40</sup>

iv. Pemberhentian sementara

Pemberhentian sementara ini dapat terjadi antara lain.

1. Karena alasan kesulitan- kesulitan yang dihadapi perusahaan yaitu pemberhentian oleh pihak perusahaan dalam jangka waktu tertentu yang disebabkan oleh kondisi perusahaan yang kurang menguntungkan atau menurunnya aktivitas usaha. Dalam menghadapi pemberhentian ini perlu diperhatikan yaitu:
  - a. Paling lambat 1 bulan sebelum pemberhentian, pihak perusahaan harus memberitahukan kepada pegawai yang bersangkutan mengenai keadaan perusahaan dan rencana adanya pemberhentian sementara.
  - b. Kepada pegawai yang bersangkutan tetap diberikan balas jasa sebesar gaji pokok.
  - c. Apabila kondisi perusahaan semakin melemah dan menunjukkan keadaan yang sulit untuk ditingkatkan kembali maka pemberhentian sementara tersebut paling lama 6 bulan sejak tanggal pemberhentian dapat dikeluarkan surat keputusan PHK dengan hormat, dengan ketentuan perusahaan perlu memberikan pesangon, uang

---

<sup>40</sup> Ibid, h 167



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

jasa, dan ganti rugi sesuai dengan ketentuan yang berlaku pada perusahaan tersebut.

2. Karena pelanggaran, pengelewengan, dan tindak pidana, yaitu pemberhentian sementara oleh pihak perusahaan terhadap pegawai yang melanggar disiplin, melakukan penyelewengan atau tindak pidana lainnya. Dalam menghadapi pemberhentian ini yang perlu diperhatikan yaitu:
  - a. Apabila pegawai melanggar disiplin dan melakukan manipulasi atau penyelewengan telah diberikan peringatan lisan dan tertulis, tidak menunjukkan perubahan sikap, maka kepada pegawai tersebut dapat dikenakan sanksi pemberhentian sementara (schorsing).
  - b. Selama pemberhentian sementara tersebut, kepada pegawai yang bersangkutan hanya atau dapat diberikan 80% gaji pokok perbulan.
  - c. Apabila setelahnya paling lama 3 bulan pemberhentian sementara tersebut berlangsung pegawai yang bersangkutan dapat diperkenankan kembali bekerja seperti biasanya dengan mendapatkan hak- haknya kembali secara penuh. Tetapi apabila penyelewengan atau pelanggaran disiplin tersebut terus diulangi kembali oleh pegawai tersebut, pihak perusahaan dapat langsung mengeluarkan

surat keputusan pemberhentian dengan ketentuan sesuai dengan yang berlaku pada perusahaan.<sup>41</sup>

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

---

<sup>41</sup> Ibid, h 168

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian di atas dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Manajemen sumber daya manusia pada KPRI-GKK Airtiris selama 5 tahun berturut-turut (tahun 2015-2019) masih sama, dalam artian tidak adanya pembaharuan dalam peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia. Rekrutmen tidak ada dilaksanakan, hanya ada perubahan kepengurusan di tahun 2017, maka kegiatan seleksi juga tidak dapat dilaksanakan, Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia hanya dilaksanakan satu kali dalam satu tahun untuk Pegawai. Dan untuk karyawan unit usaha belum dilaksanakan, Penilaian Kinerja belum terlaksana secara maksimal. Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat peneliti simpulkan bahwa Manajemen Sumber daya Manusia di Koperasi Pegawai Republik Indonesia Guru Kecamatan Kampar Airtiris belum terlaksana dengan baik.
2. Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia pada Pendapatan KPRI-GKK Airtiris periode tahun 2015-2019. Pada tahun 2017 mengalami kenaikan yang cukup memuaskan, akan tetapi pada tahun 2018 mengalami penurunan yang sangat drastis. Hal ini menunjukkan bahwa pendapatan menurun yang merugikan pengurus dan anggota koperasi.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Tinjauan ekonomi Islam tentang pengaruh manajemen sumber daya manusia terhadap pendapatan KPRI-GKK Airtiris menjelaskan bahwa pelaksanaan MSDM pada koperasi tersebut belum sesuai dengan ekonomi Islam karena memberi amanah kepengurusan kepada sumber daya manusia yang tidak kompeten sehingga mengakibatkan penurunan pendapatan yang signifikan bagi seluruh anggota selama bertahun-tahun.

**B. Saran**

1. Diharapkan kepada seluruh pengurus beserta karyawan agar dapat meningkatkan kembali kualitas kerjanya, serta membimbing dan bekerjasama dengan baik demi kemajuan Koperasi tersebut.
2. Menjunjung tinggi nilai kedisiplinan dan beramah-tamah kepada semua orang.
3. Diharapkan kepada anggota koperasi juga ikut serta dalam pengembangan dan kemajuan koperasi dengan berbelanja di unit usaha koperasi maupun dalam bidang usaha lainnya.
4. Diharapkan kepada pemerintah juga memperhatikan dan menyediakan fasilitas berupa materi maupun nonmateri untuk meningkatkan kualitas MSDM serta pendapatan Koperasi.
5. Dengan adanya penelitian ini, diharapkan mampu dijadikan sebagai referensi maupun sebagai perbandingan di penelitian-penelitian selanjutnya.





## DAFTAR PUSTAKA

- Riva'i, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Edisi kedua. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta: Kharisma Putra Utama.
- Rachmawati, Khusdyah Ike. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Mangkunegara, Prabu, Anwar. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Kasmir.2001. *Bank dan Lembaga Keuangan Lainnya*. Jakarta: PT. Raja Gafindo Persada.
- Sugiono. 1999. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Misno, Abdurrahman, Rifai, Ahmad. 2017. *Metode Penelitian Muamalah Kualitatif and Kuantitatif Approaches*. Bogor: Pustaka Amma Alamia
- [http://id.m.wikipedia.org/wiki/Sumber\\_daya\\_manusia](http://id.m.wikipedia.org/wiki/Sumber_daya_manusia). Agustus 2018.
- Kasmir, 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: Rajawali Pers.
- <https://usd.ac.id/biro/personalia/daftar.php?id=fasilitas&noid=26&offset=10>
- Siswanto, B,2005. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar, Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Muchlisin Riadi, (<https://www.kajianpustaka.com/2016/02/pengembangan-sumber-daya-manusia.html>:2016). dikutip tgl 20 nov 2019
- Malayu S.P Hasibuan. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Muchlisin Riadi, (<https://www.kajianpustaka.com/2016/02/pengembangan-sumber-daya-manusia.html>:2016). dikutip tgl 20 nov 2019
- <http://hasthojn.blogspot.com/2012/07/bab-8kompensasi.html>, di akses pada Jum'at, 06 Maret 2020

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LAMPIRAN

Tabel IV.I

**Koperasi Pegawai Republik Indonesia  
Guru Kecamatan Kampar (KPRI-GKK) Airtiris  
Rencana Program Kerja**

NO	BIDANG	PROGRAM	KEGIATAN	2015	2016	2017	2018	2019
1	Organisasi dan manajemen	Pengurus	Ikut serta dalam kegiatan pelatihan untuk meningkatkan SDM bidang perkoperasian	1 kali dalam satu tahun	1 kali dalam satu tahun	1 kali dalam satu tahun	1 kali dalam satu tahun	1 kali dalam satu tahun
			Mengurangi honor pengurus sebesar 10% TMT April dengan alasan penghematan dengan tidak mengurangi kualitas kerja	12 kali dalam satu tahun	12 kali dalam satu tahun	12 kali dalam satu tahun	12 kali dalam satu tahun	12 kali dalam satu tahun
			Menampung dan menindaklanjuti Aspirasi anggota melalui pemeriksaan dan rapat Pengurus dengan Badan Pengawas	12 kali dalam satu tahun	12 kali dalam satu tahun	12 kali dalam satu tahun	12 kali dalam satu tahun	12 kali dalam satu tahun
		Karyawan	Mengikutsertakan karyawan pada kegiatan peningkatan SDM	1 kali dalam satu tahun	1 kali dalam satu tahun	1 kali dalam satu tahun	1 kali dalam satu tahun	1 kali dalam satu tahun
			Membuat SOP pelaksanaan pekerjaan karyawan	12 kali dalam satu tahun	12 kali dalam satu tahun	12 kali dalam satu tahun	12 kali dalam satu tahun	12 kali dalam satu tahun
		Anggota	Mengikutsertakan anggota pada kegiatan pelatihan untuk meningkatkan SDM tentang perkoperasian.	12 kali dalam satu tahun	12 kali dalam satu tahun	12 kali dalam satu tahun	12 kali dalam satu tahun	12 kali dalam satu tahun
2	Bidang perkantoran	Pengadaan Sarana dan	Menata dan melengkapi sarana	12 kali	12 kali	12 kali	12 kali	12 kali

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

prasarana	ruang kantor yang memadai sehingga terciptanya suasana nyaman dan menyenangkan dalam melayani anggota	dalam satu tahun .	dalam satu tahun .	dalam satu tahun .	dalam satu tahun .	dalam satu tahun .
musibah	Memberi santunan kecelakaan dan kecurian pada pengurus, karyawan dan anggota sewaktu melakukan tugas yang dibuktikan dengan surat keterangan pihak berwajib akan disantuni sebesar Rp.300.000,-	12 kali dalam satu tahun .	12 kali dalam satu tahun .	12 kali dalam satu tahun .	12 kali dalam satu tahun .	12 kali dalam satu tahun .
	Memberi santunan musibah kebakaran rumah tempat tinggal kepada pengurus, pengawas, karyawan dan anggota aktif yang dibuktikan dengan surat keterangan kepala sekolah, disantuni sebesar Rp. 300.000,-	12 kali dalam satu tahun .	12 kali dalam satu tahun .	12 kali dalam satu tahun .	12 kali dalam satu tahun .	12 kali dalam satu tahun .



Tabel IV.2

**KPRI GKK AIRTIRIS  
LAPORAN LABA-RUGI**

<b>KETERANGAN</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>
<b>PENDAPATAN</b>					
Penjualan	855.684.042	907.859.547	669.754.515	412.769.085	439.810.860
Harga pokok penjualan	(679.755.451)	(709.673.317)	(469.564.917)	(253.911.210)	(326.610.345)
Jumlah SHU Kotor	175.928.591	198.186.230	200.189.598	158.857.875	113.200.515
Pendapatan jasa	870.284.801	933.354.022	582.984.049	543.832.737	669.227.223
Jumlah SHU Kotor	1.046.213.392	1.131.540.252	783.173.647	702.690.612	782.427.738
<b>BEBAN OPERASIONAL</b>					
Beban usaha	(705.845.037)	(790.089.877)	(504.696.710)	(491.998.535)	(557.239.164)
Beban administrasi dan umum	(234.200.508)	(226.228.684)	(150.246.801)	(154.198.825)	(190.143.915)
Jumlah beban operasional	(940.045.545)	(1.016.318.560)	(654.943.511)	(646.197.360)	(747.383.079)
SHU Operasi	106.167.847	115.221.692	128.230.136	56.493.252	35.044.658
<b>PENDAPATAN (BEBAN) LAIN-LAIN</b>					
Pendapatan Lain-lain	-	12.506.041	13.495.829	16.114.000	25.623.158
Beban lain-lain	(5.308.000)	(25.395.989)	(15.402.000)	(19.500.000)	(19.668.814)
Jumlah (beban) Lain-lain Bersih	(5.308.000)	(12.889.948)	(1.906.171)	(3.386.000)	5.945.344
<b>LABA TAHUN BERJALAN</b>	<b>100.859.847</b>	<b>102.331.744</b>	<b>126.323.965</b>	<b>53.107.252</b>	<b>40.999.003</b>

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun



## DOKUMENTASI

© Hak cipta milik UIN Suska Riau



State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



© Hak cipta milik UIN Suska Riau



State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## PENGESAHAN PERBAIKAN SKRIPSI

Skripsi dengan judul **Analisis Pelaksanaan Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Pendapatan Pada Koperasi Pegawai Republik Indonesia Guru Kecamatan Kampar Airtiris dalam Perspektif Ekonomi Islam**, yang ditulis oleh :

Nama : NELLY AKMALIA  
 NIM : 11425203841  
 Jurusan : EKONOMI SYARIAH

Telah diperbaiki sesuai dengan permintaan Tim Penguji Munaqosyah Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

**Pekanbaru, 27 Juli 2021**  
**TIM PENGUJI MUNAQOSYAH**

Ketua  
 Dr. H. Erman, M.Ag.

Sekretaris  
 Deni Rahmatillah, M.E,Sy.

Penguji I  
 Afdhol Rinaldi, S.E, M.Ec

Penguji II  
 Jonnius, S.E,MM

Kepala Sub Bagian Akademik  
 Fakultas Syariah dan Hukum

**Jalinus, S. Ag.**  
**NIP : 197508012007011023**





# JURNAL HUKUM ISLAM

مجلة الأحكام الشرعية

## Journal For Islamic Law

Jl. H.R. Soebrantas No. 155 KM 18 Simpang Baru, Panam Pekanbaru 28293

Po. Box 1004 Telp. (0761) 561645 Fax. (0761) 562052

www.jurnalhukumislam.com email. admin@jurnalhukumislam.com

HP. 081275158167 – 085213573669

### SURAT KETERANGAN

Pengelola Jurnal Hukum Islam dengan ini menerangkan bahwa:

**NAMA** : NELLY AKMALIA  
**NIM** : 11425203841  
**JURUSAN** : EKONOMI SYARIAH  
**JUDUL** : ANALISIS PELAKSANAAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP PENDAPATAN PADA KOPERASI PEGAWAI REPUBLIK INDONESIA GURU KECAMATAN KAMPAR AIRTIRIS DALAM PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM

**Pembimbing:** Dr. Nurnasrina, SE.M.Si

Nama tersebut diatas telah menyerahkan jurnal Skripsi sesuai dengan pedoman yang telah ditetapkan.

Pekanbaru, 29 Juli 2021

Pimpinan Redaksi



**Dr. M. ALPI SYAHRIN, SH., MH., CPL.**  
**NIP. 19880430 201903 1 010**

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## RIWAYAT HIDUP PENULIS

بسم الله الرحمن الرحيم

Assalamu'alaikum Wr.Wb



Penulis bernama **Nelly Akmalia** yang lahir pada tanggal 02 Januari 1996. Penulis merupakan anak ke lima dari enam bersaudara dari Ayah yang bernama **Mohd. Zen** dan Ibu bernama **Siti Zainab**.

Adapun riwayat pendidikan formal yang telah penulis tempuh adalah sebagai berikut: Tamat Pendidikan Sekolah Dasar pada SDN 009 Desa Sawah tahun 2008. Tamat Pendidikan Sekolah Menengah Pertama Negeri 001 Kampar Utara tahun 2011 dan Tamat Pendidikan Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Kampar tahun 2014. Selanjutnya melanjutkan pendidikan di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, Jurusan Ekonomi Syariah, Fakultas Syariah dan Ilmu Hukum pada tahun 2014-2021.

Dalam masa perkuliahan penulis telah melaksanakan kegiatan PKL di Bank BRI Syariah Kc. Arifin Ahmad Pekanbaru Riau dan juga telah melaksanakan KKN di Desa Koto Perambahan Kecamatan Kampa Kabupaten Kampar 2017. Penulis melakukan penelitian di Koperasi Pegawai Republik Indonesia Guru Kecamatan Kampar Airtiris dengan judul, “**Analisis Pelaksanaan Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Pendapatan Pada Koperasi Pegawai Republik Indonesia Guru Kecamatan Kampar Airtiris dalam Perspektif Ekonomi Islam**”. Akhirnya pada tanggal 15 Juli 2021 penulis di Munaqasahkan dalam sidang ujian sidang Sarjana (SI) Jurusan Ekonomi Islam pada Fakultas Syariah dan Hukum, UIN SUSKA RIAU dengan memperoleh gelar **Sarjana Ekonomi Syariah (SE)**.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.